Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 214 del 25 agosto 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma, Sabato, 25 agosto 1962** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1268.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Bergamo e Brescia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1269.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese metalmeccaniche e della installazione di impianti della provincia di Lecce.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1268.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Bergamo e Brescia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale 24 settembre 1952, per la scala mobile dei salariati agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale 26 marzo 1960, per i salariati fissi;

Visti, per la provincia di Bergamo:

— il contratto collettivo 18 ottobre 1956, per i salariati agricoli con o senza spesa, stipulato tra l'Associazione Bergamasca degli Agricoltori, l'Associazione Provinciale Affittuari Conduttori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L. -, la Liberterra - C.I.S.L. -;

— il contratto collettivo 18 ottobre 1956, per i braccianti avventizi, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto in pari data;

— l'accordo collettivo 5 novembre 1959, relativo al prospetto generale per la liquidazione dei conti dei salariati, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, l'Associazione Provinciale Affittuari Conduttori, la Federazione Coltivatori Diretti e la Liberterra - C.I.S.L. -, la Federbraccianti - C.G.I.L. -;

— l'accordo collettivo 5 novembre 1959, relativo al prospetto generale per la liquidazione dei conti ai salariati senza spesa ed avventizi, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto accordo in pari data;

Visto, per la provincia di Brescia, il contratto collettivo 18 dicembre 1958, e relative tabelle, per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Associazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L. -, la Federazione Salariati e Braccianti - C.I.S.L. -, la U.I.L.-Terra; al quale ha aderito, in data 15 settembre 1960, l'Unione Provinciale Lavoratori - C.I.S.N.A.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. della provincia di Bergamo, in data 5 aprile 1960, n. 4 e 15 della provincia di Brescia, in data 12 aprile 1960 10 novembre 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Bergamo, il contratto collettivo 18 ottobre 1956, relativo ai salariati agricoli con o senza spesa, il contratto collettivo 18 ottobre 1956 relativo ai braccianti avventizi, l'accordo collettivo 5 novembre 1959, relativo al prospetto generale per la liquidazione dei conti dei salariati, l'accordo collettivo 5 novembre 1959, relativo al prospetto generale per la liquidazione dei conti ai salariati senza spesa ed avventizi;

— per la provincia di Brescia, il contratto collettivo 18 dicembre 1958, relativo ai salariati fissi;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nei contratti e accordi annessi, dipendenti dalle imprese agricole delle provincie di Bergamo e Brescia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 3 agosto 1962
Atti del Governo, reg. n. 157, foglio n. 89 — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 18 OTTOBRE 1956, PER I SALARIATI AGRICOLI CON O SENZA SPESA, DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

L'anno 1956, il giorno di giovedì 18 ottobre in Bergamo

tra

l'Associazione Bergamasca degli Agricoltori - A.B.A.;

l'Associazione Provinciale Affittuari Conduttori - A.P.A.C.;

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti

e

la Federbraccianti Provinciale della Camera del Lavoro,

la Liberterra dell'Unione Sindacale Provinciale di Bergamo

è stato stipulato nel testo che segue il Contratto collettivo di lavoro per i salariati dell'agricoltura da valere per tutto il territorio della provincia di Bergamo.

Il presente contratto fissa le norme che regolano i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricoli ed i salariati.

I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il presente contratto collettivo, debbono uniformarsi alle disposizioni di questo. Le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successive al presente contratto, sono sostituite di diritto da quelle del presente contratto collettivo, salvo il caso che siano più favorevoli al lavoratore.

La durata del contratto è fissata in anni due a decorrere dal mezzogiorno dell'11 novembre 1956 al mezzogiorno dell'11 novembre 1958.

Sarà tacitamente rinnovabile di anno in anno, salvo disdetta da una delle parti contraenti da comunicare alle altre, sei mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Perchè la disdetta sia operante, è necessario che nel tassativo termine di giorni 60 dalla sua comunicazione, vengano avanzate le proposte di modifica.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei salariati è disciplinata dalle norme di legge sul collocamento della manodopera agricola, con preferenza nel comune nel quale risiede l'azienda e con richiesta numerica.

E' ammessa la richiesta nominativa per le seguenti categorie:

a) con provenienza nell'ambito della provincia: trattoristi - porcari - bergamini - addetti alle stalle ed al bestiame e famigli;

b) con provenienza anche dalle altre provincie: capi uomini - capistalla - casari.

Art. 2.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela delle donne e dei ragazzi, valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 3.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 4.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO

E' salariato il lavoratore vincolato all'azienda nella quale lavora per un periodo non inferiore ad una annata agraria.

La retribuzione è riferita ad anno quando è costituita parte in denaro e parte in natura; è riferita invece ad ora quando è corrisposta tutta in denaro.

Quando la retribuzione è fissata tutta in denaro, si ha la figura del salariato senza spesa che, ai soli fini assicurativi, è da considerarsi alla stregua dei salariati fissi a « contratto annuo ».

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e la retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi, è determinata nel modo seguente:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti	100 %	
dai 17 ai 18 anni compiuti ed oltre i 65 anni . . .	80 %	dalla unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni	75 %	
dai 15 ai 16 anni	60 %	
inferiori 15 anni	50 %	

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti	70 %	della unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compiuti ed oltre i 55 anni	62 %	
dai 15 ai 16 anni .	55 %	
inferiori 15 anni .	50 %	

Gli aumenti decorrono dal compimento dell'età effettiva; le riduzioni dalla successiva annata agraria.

I qualificati e gli specializzati di età inferiore ai 18 anni hanno diritto all'intera maggiorazione di qualifica ma seguono la riduzione del salario in base all'età.

Ai mungitori si riduce il carico del bestiame in proporzione.

Altre eventuali riduzioni di paga, escluso il coefficiente-età sono stabilite tra le parti ed acquistano validità soltanto se, oltre ad essere annotate sul libro di lavoro, risultano controfirmate dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali interessate.

Art. 6.

ARTIGIANI

Per i fabbri, per i falegnami, per i casari e per gli addetti ai caseifici in genere, le parti concordano tra di loro sulla adozione del presente patto oppure di quello della corrispondente categoria industriale.

Applicandosi il presente patto essi sono, in tutti i casi, considerati salariati a tutti gli effetti.

Art. 7.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il salariato, all'atto della assunzione, dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro di cui all'articolo seguente.

In tale contratto dovranno essere precisati: la qualifica attribuita al salariato, la data di inizio del rapporto, nonchè i dati anagrafici dei contraenti.

Art. 8.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO E LIBRETTO PAGA

Il libretto sindacale di lavoro assieme al libretto paga debbono venire ritirati, tanto dal datore di lavoro quanto dal lavoratore, presso la propria organizzazione sindacale provinciale.

Il libretto paga deve essere costantemente aggiornato a cura del datore di lavoro ed il lavoratore è tenuto a presentare il libretto paga a lui in consegna ad ogni periodo di paga per le necessarie annotazioni.

Il libretto paga deve venire restituito al lavoratore all'atto del pagamento.

Art. 9.

PRESTAZIONE DEI MEZZI DI TRASPORTO

Il datore di lavoro che assume un nuovo salariato è tenuto a provvedergli il trasporto dei mobili e delle masserizie.

Egli è tenuto altresì ad effettuargli i trasporti dei generi in natura di sua spettanza.

Il datore di lavoro fornisce inoltre, e sempre gratuitamente, per tutte le persone che abitano in azienda, il mezzo di trasporto di cui dispone nei casi di chiamata del medico, di chiamata della levatrice, di trasporto di infermi all'ospedale, ecc.

Art. 10.

ORARIO NORMALE DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è così stabilito:

— nei mesi di dicembre e gennaio, ore sei;

— dal 15 al 30 novembre e dall'1 al 15 febbraio, ore sette;

— negli altri periodi dell'anno, ore otto.

L'orario di lavoro consta, di regola, delle ore giornaliere divise in due periodi uguali e continuativi con riposo normale di due ore e mezza nei periodi di maggio, giugno, luglio e agosto e di due ore negli altri mesi.

Detti intervalli, però, possono subire un aumento od una riduzione di un'ulteriore mezz'ora quando ragioni tecniche, specialmente riferentesi al bestiame, lo impongano.

L'orario deve essere di effettivo lavoro, cioè cominciare e finire sul posto assegnato al lavoratore. Tuttavia per recarsi sul posto il lavoratore parte dalla cascina non più di un quarto d'ora prima dell'inizio dei due periodi di lavoro.

Art. 11.

RECUPERO DELLE ORE PERDUTE PER INTEMPERIE

Nel caso che per intemperie non fosse possibile eseguire l'orario normale di lavoro, è consentito al datore di lavoro far ricuperare, senza corrispondere alcuna indennità, nei giorni successivi e consecutivi — nel limite massimo di un'ora al giorno — tutte le ore perdute.

Le ore non ricuperate come sopra detto, vanno pagate a tariffa globale intera.

Si conferma comunque che ai salariati senza spesa vengono assicurati duecentottanta giorni di lavoro all'anno.

Art. 12.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Sono considerati giorni festivi:

Tutte le domeniche.

Sono considerate festività infrasettimanali:

il lunedì della sagra;

la festa del Patrono della Parrocchia se cade in giorno feriale solennizzato dalla Chiesa;

l'8 dicembre per la festa dell'Immacolata Concezione;

il 24 dicembre - limitatamente a mezza giornata pomeridiana, per la vigilia del Santo Natale;

il 25 dicembre per il Santo Natale;

il 26 dicembre per la festa di Santo Stefano;

il 1° gennaio per la festa di Capo d'anno;

il 6 gennaio per la festa dell'Epifania;

l'ultimo giorno di carnevale - limitatamente a mezza giornata pomeridiana;

il 1° giorno di quaresima - limitatamente a mezza giornata antimeridiana;

il 19 marzo per la festa di San Giuseppe;

il lunedì di Pasqua;

il giorno dell'Ascensione di Nostro Signore;

il giorno del Corpus Domini;

il 29 giugno per la festa dei SS. Pietro e Paolo;

il 15 agosto per la festa dell'Assunzione di M. V.;

il 16 agosto per la festa di San Rocco;

il 1° novembre per la festa di tutti i Santi.

Sono considerate festività nazionali:

il 25 aprile - festa della Liberazione;

il 1° maggio - festa dei lavoratori;

il 2 giugno - festa della Repubblica;

il 4 novembre - festa della Vittoria.

Nel comune di Caravaggio, per lunedì della Sagra si considera il 26 maggio, giorno anniversario dell'apparizione della Madonna del Santuario.

Nei paesi compresi nella Diocesi di Cremona e nei quali la festa del Patrono della Diocesi è solennizzata dalla Chiesa, la festa di San Rocco (16 agosto) è sostituita con la festa di S. Omobono (13 novembre).

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

Si considera:

Lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 10. Esso non potrà eccedere le due ore giornaliere se non nei casi di assoluta necessità per cui la sua mancata esecuzione pregiudicherebbe il raccolto di un prodotto o danneggerebbe la produzione.

Lavoro notturno: quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba e quello comunque prestato oltre le due ore di lavoro straordinario.

Lavoro festivo: quello prestato nei giorni festivi contemplati dal presente patto.

Le prestazioni di cui sopra verranno eseguite a richiesta del datore di lavoro nei casi di evidente necessità e non dovranno, perciò, avere carattere sistematico.

Le percentuali di maggiorazione da applicare sulla retribuzione (paga base, contingenza e generi in natura) sono le seguenti:

per il lavoro straordinario . . . . il 16 %
per il lavoro festivo . . . . . . il 25 %
per il lavoro notturno . . . . . . il 30 %
per il lavoro straordinario festivo . . il 32 %
per il lavoro notturno festivo . . . il 35 %

Per il governo del bestiame eseguito nei giorni festivi e feriali oltre l'orario normale di lavoro, è dovuto ai cavallanti, ai quartiglieri ed ai bifolchi, per ogni capo governato, un compenso giornaliero forfettario pari all'importo di un quarto d'ora di paga globale con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario feriale.

Soltanto nelle aziende di coltivatori diretti che non superano l'estensione di 250 pertiche e che occupano un solo cavallante o bifolco, il compenso determinato come sopra verrà ridotto del 25 %.

Il lavoro festivo ed il lavoro notturno delle giornate festive dei campari non può venire compensato che in denaro con le tariffe suindicate.

L'erba occorrente per il bestiame nei giorni festivi viene falciata il giorno precedente e deve essere, di norma, condotta in cascina il medesimo giorno. Ricorrendo due feste consecutive, la falciatura ed il trasporto dell'erba vengono fatti nella seconda di esse. Questo lavoro è festivo.

Dal trattamento previsto per il lavoro notturno sono esclusi i mungitori, i bifolchi ed i cavallanti — per il solo governo del bestiame — ed i campari, per tutti i quali il lavoro notturno rientra nelle normali prestazioni delle quali è già tenuto conto nelle retribuzioni di qualifica.

Art. 14.

RIPOSO NEI GIORNI FESTIVI E NELLE FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Ai salariati è dovuto il riposo nei giorni festivi e nelle festività infrasettimanali.

Ove ostino ragioni tecniche o fondati motivi, la coincidenza festiva può essere esclusa sempreché uguale periodo di riposo venga concesso in altro giorno della stessa settimana.

Fermo restando il principio che il riposo in ciascuno di tali giorni è un diritto, il riposo non fruito nella settimana non può essere concesso in epoche diverse, ma deve venire pagato nella misura stabilita per il lavoro festivo.

Soltanto nelle aziende di coltivatori diretti che non superano l'estensione di 250 pertiche e che occupano un solo mungitore, il compenso giornaliero per detto riposo è fissato forfettariamente in lire 900 (novecento).

Dichiarazione a verbale

Qualora la provincia di Cremona rivedesse in aumento il compenso suaccennato anche i coltivatori diretti vi si adegueranno fino ad un massimo di L. 1.000 (mille) giornaliere.

Agli effetti della corresponsione della indennità di caro-pane, le famiglie dei mungitori di cui alla presente si intendono approvvigionate in numero di quattro componenti.

Art. 15.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione del salariato è fatta attraverso un periodo di prova la di cui durata è fissata in giorni 15.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di sciogliere in qualunque momento il contratto, senza alcun preavviso.

Il salariato che entro il periodo di prova non viene confermato dal datore di lavoro o non intende, per sua volontà, rimanere in servizio, ha diritto alla corresponsione del compenso per i soli giorni di lavoro compiuto e sulla base del salario previsto per le mansioni svolte.

Ultimato il periodo di prova senza che una delle parti abbia fatto alcuna comunicazione all'altra, il lavoratore si intende tacitamente confermato e la retribuzione spettantegli non può essere inferiore a quella stabilita per la categoria per la quale è stato assunto.

Art. 16.

INFORTUNIO E MALATTIA

Tanto l'infortunio che la malattia riconosciuta dal sanitario con certificato non risolvono il rapporto di lavoro.

Il salariato infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centoventi giorni. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità, è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro. Anche in tale circostanza il salariato ha diritto all'indennità di anzianità, della gratifica natalizia nonchè della indennità sostitutiva delle ferie, maturate fino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo nel quale gli viene conservato il posto, il salariato continua ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile e del pollaio che gli sono stati dati in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato.

Ai salariati con spesa verranno effettuate le trattenute sulla paga in denaro, sulla contingenza e sul valore dei generi in natura, nella seguente misura:

— per i primi otto giorni 50 %;

— dal nono al quarantesimo giorno 70 %;

— oltre il quarantesimo giorno 100 %.

Ai salariati senza spesa viene corrisposta una indennità giornaliera di lire 200 dal primo al quarantesimo giorno incluso.

Art. 17.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per obbligo di leva ed il richiamo non risolvono il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Il richiamato alle armi, oltre alla conservazione del posto, gode, per tutto il periodo di permanenza alle armi, anche della casa, dell'orto e degli annessi.

Il chiamato alle armi per obbligo di leva, se capofamiglia, conserva gratuitamente l'uso della casa, dell'orto e degli annessi fino al termine dell'annata agraria.

Il periodo di richiamo alle armi viene computato agli effetti della anzianità di lavoro nell'azienda.

Il chiamato alle armi per obbligo di leva ha diritto di farsi liquidare, al momento di lasciare il lavoro, ogni spettanza maturata fino a quell'epoca a suo favore.

Art. 18.

FERIE

Ai salariati spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite di ore ottanta. In caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Le ferie possono venire divise in due turni, uno di quarantotto ore lavorative e consecutive e l'altro di trentadue ore lavorative e consecutive.

E' rimessa al datore di lavoro la scelta dell'epoca nella quale deve cadere il primo turno di 48 ore di ferie.

Per il secondo turno di 32 ore di ferie il lavoratore indica tempestivamente l'epoca di suo gradimento e la richiesta viene accolta subordinatamente alle esigenze tecniche dell'azienda.

I mungitori, durante il periodo delle ferie, vengono sostituiti da un altro lavoratore idoneo alla mungitura. Solo nel caso che questi non si trovi nell'azienda, la mungitura resta a carico degli altri mungitori. Il datore di lavoro corrisponde, però, ai mungitori interessati, perchè lo dividano in parti uguali tra loro, un compenso pari a quello dovuto al mungitore in ferie.

Art. 19.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contrae matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni sette, retribuito, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Ha altresì diritto ad un permesso di giorni due in caso di decesso di parenti di primo grado e, previo avviso al datore di lavoro, al permesso di giorni uno in caso di decesso di altro familiare coabitante ed anche in occasione della morte di un parente di secondo grado non coabitante e di sposalizio di un familiare coabitante ed in caso di trattazione di eventuali vertenze sindacali, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 20.

CONTRATTO INDIVIDUALE - DURATA - DISDETTA

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, numero 533 (1).

Alla scadenza il contratto si intende tacitamente rinnovato per un altro biennio (legge 1161 del 26 novembre 1955) qualora non sia intervenuta disdetta da una delle parti da comunicare con le modalità e nei termini di cui al paragrafo seguente.

La disdetta deve essere comunicata con cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno almeno quattro mesi prima della scadenza del contratto (10 luglio) o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmata dalle parti.

Il termine anzidetto è posticipato al 10 agosto qualora sia il dipendente che rassegni le proprie dimissioni.

Il rapporto di lavoro può venire risolto anticipatamente (risoluzione in tronco del contratto) per colpa del lavoratore o del datore di lavoro.

Nei casi controversi per licenziamento in tronco ed ordinario si farà ricorso alla Commissione arbitrale per il lavoro agricolo prevista dal presente patto.

La Commissione arbitrale per le vertenze del lavoro agricolo deve escludere ogni licenziamento che rivesta, eventualmente, carattere di rappresaglia sindacale.

La risoluzione in tronco avviene sempre fuori termine e con la immediata cessazione della prestazione d'opera.

Alla colpa del lavoratore consegue la perdita delle indennità fissate dall'art. 22 del presente patto.

Alla colpa del datore di lavoro consegue l'obbligo del pagamento immediato di ogni spettanza del lavoratore per salario, indennità ed altro, fino alla fine dell'annata agraria come se vi fosse normale prestazione d'opera.

La sospensione e la astensione dal lavoro sono risarcibili dal soccombente.

Art. 21.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

---

(1) Legge 15 agosto 1949, n. 533.

Art. 1 I contratti individuali di lavoro fra i datori di lavoro dell'agricoltura e i salariati fissi comunque denominati non possono avere una durata inferiore a due annate agrarie e, ove l'abbiano, si intendono estesi al biennio.

Ogni patto contrario è nullo.

Art. 3 - Le disposizioni dei precedenti articoli non si applicano ai contratti relativi a salariati fissi che convivono con le famiglie dirette coltivatrici o mezzadrili, le quali abbiano alle proprie dipendenze un solo salariato fisso convivente.

Legge 26 novembre 1955, n. 1161 (in *Gazzetta Ufficiale* 12 dicembre 1955, n. 285).

Interpretazione autentica dell'articolo 1 della legge 15 agosto 1949, n. 533.

Articolo unico. I contratti individuali di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura ed i salariati fissi comunque denominati, di cui all'articolo 1 della legge 15 agosto 1949, n. 533, si intendono rinnovati per il termine minimo di due annate agrarie stabilito dall'articolo stesso, anche se non vengono disdettati.

Art. 22.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, sia per licenziamento, che per dimissioni, o raggiungimento del limite di età, o sopravvenuta invalidità permanente, o morte, è dovuta al salariato una indennità pari a quaranta ore di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nella azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto e colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione (paga base, contingenza e generi in natura) da prendere a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio, la liquidazione di detta indennità deve computarsi per dodicesimi anche per le eventuali frazioni di anno.

L'indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'11 novembre 1950.

Per il servizio prestato anteriormente a tale data, la indennità di anzianità verrà conteggiata in 24 ore all'anno fino all'11 novembre 1946, ed in 36 ore all'anno dall'11 novembre 1946 all'11 novembre 1950.

Nell'eventualità di ritardato pagamento dell'indennità di anzianità, essa verrà calcolata sul salario globale orario in vigore nel giorno nel quale avverrà il pagamento.

Ai salariati è dovuta anche l'indennità di anzianità eventualmente loro non liquidata per precedenti rapporti di salariato e di bracciante fisso semprechè loro competa per licenziamento dato dal conduttore. Essa deve essere liquidata a richiesta dell'interessato.

Art. 23.

MORTE DEL LAVORATORE

In caso di morte del lavoratore l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'articolo 2122 del Codice civile.

Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso gratuito di essa e degli eventuali annessi (pollaio, porcile, ecc.) per sei mesi.

Qualora la permanenza della famiglia dovesse protrarsi oltre l'11 novembre, il datore di lavoro avrà facoltà di trasferire la stessa famiglia in altra abitazione.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione l'orto od un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la sua famiglia avrà diritto di continuare la coltivazione di essi fino al realizzo dei prodotti in corso al momento del decesso.

Alla famiglia del lavoratore (cioè agli aventi diritto in base all'articolo 2122 del Codice civile) viene corrisposto, oltre a tutte le spettanze maturate ed alle indennità di lavoro, anche l'equivalente di quindici giorni di salario globale (paga base, generi in natura e contingenza).

Art. 24.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene al rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Le infrazioni del lavoratore alla disciplina possono essere punite, a seconda della loro gravità, nel modo seguente:

1) Con la multa fino al massimo di due ore per le seguenti mancanze:

a) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;

b) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) che per negligenza arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine, ed agli attrezzi.

2) Con la multa fino ad un massimo di ore sei per i casi di recidività o di maggiore gravità delle mancanze di cui al punto primo.

Le multe vanno dedotte dalla paga della quindicina cui si riferiscono, pena la decadenza, e vengono versate dal datore di lavoro all'Istituto Nazionale per l'assistenza di malattia — Ufficio di Bergamo — la di cui quietanza deve venire consegnata al lavoratore con la prossima paga.

3) Col licenziamento immediato, senza preavviso, per le seguenti mancanze:

a) condanna definitiva per reati comuni;

b) quando il lavoratore abbia subito più di tre volte la penalità di cui al secondo punto;

c) danneggiamento doloso alle coltivazioni, ai fabbricati, al bestiame ed agli attrezzi;

d) assenza non preavvisata e non autorizzata per oltre tre giorni consecutivi;

e) tutti quei casi di tale gravità che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Sorgendo controversia a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari, si procederà al tentativo di conciliazione secondo le norme delle controversie individuali.

Il licenziamento immediato senza preavviso non potrà considerarsi definitivo che dopo essere stato approvato dalla Commissione arbitrale per le vertenze del lavoro agricolo. Nell'attesa di tale approvazione il lavoratore potrà venire sospeso, salvo ed impregiudicato ogni suo diritto nel caso che la punizione non venisse rettificata.

Quando il datore di lavoro non corrisponde alla normale scadenza le spettanze dovute al lavoratore, salvo i casi di forza maggiore, questi può citarlo davanti la Commissione arbitrale per le vertenze del lavoro agricolo. In caso di giudizio avverso all'agricoltore, questi deve pagare la penalità del 10 % sull'importo dovuto.

Qualora il rapporto di lavoro debba interrompersi per fatto o colpa del datore di lavoro riconosciuto dalla Commissione arbitrale per le vertenze del lavoro agricolo, questi è tenuto a corrispondere al lavoratore ogni sua competenza ed indennità maturata e maturanda fino alla fine del contratto individuale.

Art. 25.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione tra datore di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento da effettuare in zona entro e non oltre dieci giorni da quello della notifica.

Art. 26.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del contratto collettivo provinciale di lavoro saranno esaminate dalle Associazioni sindacali contraenti entro dieci giorni dalla loro notifica.

Art. 27.

(*Omissis*).

Art. 28.

(*Omissis*).

Art. 29.

MANSIONI

Le mansioni che identificano la qualifica del salariato sono, in via esemplificativa, le seguenti:

Capo uomo, sotto gli ordini e le direttive del conduttore della azienda e del suo rappresentante, è a capo di una o più squadre di lavoratori, distribuisce i suoi uomini secondo le esigenze e l'importanza del lavoro, sorveglia il regolare svolgimento del lavoro, cura l'osservanza dell'orario da parte dei lavoratori e li indirizza con l'esempio.

Capo mungitore, è responsabile del buon andamento della stalla, regola la somministrazione dei mangimi e l'abbeverata del bestiame, assiste le mucche nelle malattie e nel parto, regola l'allattamento e l'allevamento dei vitelli, assicura l'ordine e l'igiene della stalla, regola i turni di guardia stabiliti.

E' tenuto, inoltre, a disimpegnare, nei limiti delle possibilità, le mansioni del mungitore. Per essere capo non è necessario avere mungitori alle proprie dipendenze, è sufficiente che il carico di bestiame non sia inferiore a tredici mucche. In relazione alle sue responsabilità, il capomungitore ha l'obbligo di mungere le mucche bisognose di particolari cure.

Capo bifolco e capo cavallante, sovraintendono al buon andamento della stalla ed hanno la responsabilità del bestiame.

Oltre a ciò sono tenuti alla cura ed all'uso di una pariglia.

Capo mandriano, ha la responsabilità del bestiame di allevamento affidatogli.

Capo camparo, ha l'incarico della sorveglianza dell'irrigazione dell'azienda e la vigilanza sugli altri cam-

Camparo, ha il compito della irrigazione secondo i turni e gli ordini ricevuti e l'obbligo di rimanere sul campo durante l'irrigazione. Tanto il camparo che il capo camparo possono venire adibiti, quando il lavoro di irrigazione non assorbe l'intero orario normale di lavoro, ad altri lavori nell'azienda.

Mungitore ha l'obbligo della mungitura e del governo del bestiame affidatogli, della pulizia della stalla, della preparazione della lettiera, del trasporto e del riordino del letame nella concimaia, della preparazione e della somministrazione dei mangimi, dell'abbeverata del bestiame, della cura delle vacche colpite da malattia e della sorveglianza del bestiame al pascolo.

In caso di ridotto carico di bestiame, può venire adibito ad altri lavori agricoli in ragione di mezz'ora per ogni vacca in meno.

Il mandriano ha il compito di provvedere all'alimentazione, all'abbeverata ed al governo del bestiame, alla pulizia della stalla, alla preparazione della lettiera, al trasporto ed al riordino del letame nella concimaia, al pascolo del bestiame ed al turno di guardia.

Il bifolco ed il cavallante che non hanno incarico di capostalla sono tenuti anche a provvedere alla cura ed al governo del bestiame loro affidato alla pulizia della stalla, alla preparazione della lettiera e del foraggio occorrente, al trasporto ed al riordino del letame nella concimaia, alla abbeverata ed all'assistenza al pascolo del bestiame in custodia, il cavallante è tenuto anche all'assistenza al parto delle fattrici ed al turno di guardia quando, per questo ultimo servizio, venga comandato dal datore di lavoro.

Quando il bifolco ed il cavallante non vengono adibiti al lavoro con i buoi e con i cavalli, possono venire assegnati ad altri lavori di campagna.

Il salariato semplice ha il compito di eseguire tutti i lavori agricoli che non sono qualificati o specializzati.

Art. 30.

CAMBIAMENTO MANSIONI, SOSTITUZIONI, SUPPLENZE

Il salariato deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto.

Se per esigenze dell'azienda o per altre cause non imputabili al lavoratore, durante il rapporto di lavoro gli venissero affidate mansioni di qualifica inferiore, egli conserverà i diritti della qualifica alla quale apparteneva.

Se, viceversa, gli venissero affidate mansioni di qualifica superiore godrà, dalla data del cambiamento delle mansioni e fino alla cessazione di esso, il trattamento economico proprio della nuova qualifica. In particolare i mungitori mantengono integralmente il loro salario compreso il secondo litro di latte eccezione fatta, per il solo secondo litro di latte, quando la riduzione della bergamina sia dovuta a causa di forza maggiore (epidemie, ecc.).

Le eventuali sostituzioni per ferie, permessi straordinari, ecc., non sono considerate cambiamento di qualifica ma dànno diritto alle maggiorazioni salariali, alle indennità ed agli altri compensi spettanti, limitatamente ai periodi di sostituzione.

Il lavoratore addetto continuativamente per oltre 3 mesi a qualifica superiore conserva la nuova qualifica anche se successivamente viene restituito alle mansioni di quella di provenienza. Il cambiamento della qualifica avviene, però, soltanto dopo il quarto mese quando si tratta della sostituzione di un ammalato.

Il lavoratore assunto in sostituzione di un lavoratore chiamato o richiamato alle armi, si intende vincolato a tempo determinato fino a tutto il mese dopo che il chiamato o richiamato avrà ripreso il lavoro. Pertanto a tale data, e soltanto se l'azienda sarà coperta col restante personale del carico imponibile di manodopera, egli potrà venire licenziato.

Art. 31.

QUALIFICHE DEL PERSONALE

Il personale occupato in azienda è così suddiviso:

CAPI DI 1ª:

capo uomo in azienda con oltre 1000 pertiche milanesi;
capo mungitore con più di 50 vacche;
capo cavallante con più di 8 pariglie.

CAPI DI 2ª:

capo uomo in azienda con meno di 1000 pertiche milanesi;
capo camparo;
capo mungitore fino a 50 vacche;
capo cavallante da 4 a 8 pariglie;
capo bifolco con più di 4 paia di buoi;
capo mandriano con più di 50 capi;
trattoristi.

CAPI DI 3ª E SPECIALIZZATI:

capo cavallante fino a 3 pariglie;
capo bifolco fino a 4 paia di buoi;
capo mandriano fino a 50 capi;
campari;
mungitori - casari.

QUALIFICATI:

mandriano - bifolco - cavallante - quartigliere - porcaro - vice casaro - artiere - fabbro - falegname, ecc.

COMUNI:

semplice.

Il mungitore che ha più di 18 vacche ed il mandriano che ha più di 25 capi in consegna, e che sono soli, sono considerati capi sia agli effetti del salario che delle responsabilità.

Art. 32.

FAMIGLI

I famigli sono lavoratori adibiti a qualsiasi lavoro di campagna e di stalla, i quali coabitano con la famiglia del conduttore.

Ad essi spetta il salario globale annuale del salariato semplice ridotto, sia nella parte in denaro che nella parte in natura, del 25 % per il vitto e l'alloggio.

Art. 33.

LAVORI SPECIALI

Sono considerati lavori speciali i lavori in acqua, esclusi quelli di irrigazione, lo spurgo delle roggie quando si svolge in acqua o fango che superano il livello di 25 cm., la semina del riso (per il trattamento dei lavoratori addetti alla preparazione della risaia, verranno adottate le condizioni fissate nelle provincie risicole), la estirpazione in lotto delle piante, lo scalvo delle piante di alto fusto, l'irrorazione delle viti, lo spargimento a mano della calciocianamide, l'estirpazione del lino e la trinciatura a mano delle bietole.

Per tali lavori, se eseguiti durante l'orario normale di lavoro, viene corrisposto il compenso supplementare del 25 % (venticinque per cento) sul salario globale.

Il lavoratore non è obbligato a prestarsi per i lavori di spurgo di roggie oltre il perimetro di km. 5 della azienda.

Per la monda e per il taglio del riso valgono le tariffe di campagna stabilite regionalmente.

Per la mietitura a mano, per la legatura dei covoni e per la trebbiatura dei cereali e dei semi minuti, viene corrisposto un compenso supplementare del 35 per cento del salario globale.

Il compenso supplementare per la trebbiatura spetta a tutto il personale servente (motoristi, imboccatori, aiuto imboccatori, caricatori, addetti alla pressa ed alla paglia quando il pagliaio è sistemato non oltre i 20 metri, addetti alla pula ed al trasporto del grano preso dalla bocca della macchina).

Art. 34.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro è tenuto a dare in consegna al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro per il quale è chiamato.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Quando al lavoratore non siano stati forniti tutti gli attrezzi, il datore di lavoro gli corrisponderà la indennità sostitutiva di una lira per ogni ora di lavoro prestata.

Se il lavoratore non avrà adoperato nell'annata la falce fienaia, la suddetta indennità verrà ridotta a centesimi ottanta.

Art. 35.

CASA E ACCESSORI

Ogni famiglia di salariato ha diritto ad una casa di abitazione fornita dal datore di lavoro con orto, porcile, pollaio e rustico.

La casa di abitazione deve trovarsi nelle condizioni di abitabilità prescritte dai regolamenti sanitari vigenti. Le organizzazioni sono impegnate ad adoperarsi perchè i proprietari dei fondi rimettano in condizioni igieniche e confortevoli le case che non lo fossero.

Il lavoratore ha diritto di vistare la casa all'atto del l'accordo e di pattuire per iscritto con il datore di la voro le eventuali riparazioni da apportare.

Qualora dette riparazioni non venissero eseguite en tro l'11 dicembre, il lavoratore ha diritto di farle ese guire per conto del datore di lavoro.

I locali devono essere proporzionati alle necessit della famiglia del salariato, secondo le consuetudin

E' stretto obbligo del lavoratore di mantenere la cas nello stato nel quale gli venne consegnata, salvo l'us

L'area dell'orto deve essere di metri centosettant cinque e possibilmente, adiacente la casa.

Il datore di lavoro fornirà gratuitamente il letan occorente per l'orto.

Se il conduttore non può dare l'orto deve corrispo dere una indennità sostitutiva pari al valore di chil grammi 22 di frumento e di kg. 22 di granoturco prezzo complessivo di ammasso della produzione d l'annata.

Il salariato al quale il datore di lavoro non ha fo nito la casa di abitazione ha diritto ad un compen di lire diecimila.

Art. 36.

POLLAME E MAIALE

Ad ogni famiglia salariata è consentito l'allevam to di 25 galline o di 20 galline e 5 anatre, purchè n danneggino i seminati ed i foraggi, ed una covata 80 capi di allevamento (polli tacchini anitre). schiusa potrà avere inizio dal mese di marzo.

Verificandosi moria nei polli, l'allevamento, per sostituzione dei capi mancanti, potrà venire fatto qualsiasi epoca dell'anno.

Per l'allevamento delle oche e dei conigli verran presi accordi tra le parti.

Durante la raccolta, la stagionatura e le semin fatto obbligo assoluto ai salariati di tenere lontan polli dell'aia padronale.

I lavoratori debbono comunque sorvegliare ed pedire che i polli arrechino danno evidente nei cam Il danno eventuale verrà rilevato in contradditorio le parti, e, nel caso di mancato accordo, verrà stabi dalle organizzazioni.

Ad ogni famiglia di salariato è concesso di allev due maiali in un solo porcile. Per allevamenti magg ri verranno presi accordi tra parti.

Art. 37.

RETRIBUZIONE

La retribuzione riferita ad anno consta di tre menti: paga base - generi in natura - contingenza.

La retribuzione riferita ad ora consta di due menti: salario base e indennità di contingenza.

Con la retribuzione riferita ad anno si ha la fig del salariato « con spesa ».

Con la retribuzione riferita ad ora si ha la fig del salariato senza spesa e con garanzia per 280 gior di lavoro.

Per tutti i richiami fatti in questo patto, alla formazione del salario base concorrono la paga base ed i generi in natura (generi, casa e orto) ed alla formazione del salario globale concorrono il salario base e l'indennità di contingenza.

La paga base dei salariati con spesa è fissata nella misura seguente:

capi di 1ª .	L. 113.500
capi di 2ª	» 110.500
capi di 3ª specializzati . . .	» 107.500
qualificati	» 101.500
comuni	» 99.500

La parte in natura è uguale per tutte le qualifiche ed è fissata nelle misure seguenti:

frumento: quintali 3 all'anno;

granoturco: quintali 7 all'anno;

legna: quintali 30 all'anno;

latte: litri 365 all'anno.

Il latte viene pagato dal salariato in ragione di lire 20 al litro. Nei casi di mancata somministrazione per mancata produzione del latte, la compensazione viene fatta al prezzo del latte alla latteria: ridotto di lire venti al litro. Nel caso di mancato ritiro del latte il datore di lavoro corrisponderà il prezzo ufficiale alla stalla ridotto di lire 20 al litro.

Quando le parti concordano la tramutazione dei generi in natura in denaro, questa viene fatta al prezzo di mercato dell'epoca nella quale si effettua il pagamento.

Il salario base dei salariati senza spesa, comprensiva del trattamento per le festività infrasettimanali del 1956-57, è uguale per tutte le qualifiche ed è fissato nella misura di lire 58,50 all'ora.

Ai salariati senza spesa che abitano in cascina la paga oraria viene ridotta di lire una.

La contingenza, identificata per i salariati senza spesa in L. 786,40 giornaliere alla data di entrata in vigore del presente Contratto, viene applicata nella misura del 60 % per i salariati con spesa e nelle stesse proporzioni seguirà le variazioni in aumento o in diminuzione secondo le norme dell'Accordo nazionale di scala mobile in agricoltura del 10 settembre 1952.

L'ammontare complessivo forfettario del trattamento per le festività infrasettimanali da corrispondersi ai salariati con spesa, sarà definito dalle competenti Organizzazioni con apposito verbale a fine annata.

Quando i generi in natura vengono compensati in denaro, la contingenza è quella del salariato senza spesa.

Art. 38.

COMPENSO NELLA RICORRENZA DELLE FESTE NAZIONALI

Nella ricorrenza delle festività nazionali i datori di lavoro sono tenuti a corrispondere a tutti i salariati, ancorchè non vi sia prestazione d'opera, la normale retribuzione giornaliera, compreso ogni elemento accessorio di essa.

Ai lavoratori che prestano la loro opera nelle suindicate festività è dovuta una doppia retribuzione nella misura anzidetta con la maggiorazione per il lavoro festivo.

La sostituzione del riposo festivo e semifestivo con altro giorno della settimana, il quale sia ricorrenza di festività nazionale, comporta il pagamento della festività nazionale nella misura stabilita per i lavoratori che prestano la loro opera nella ricorrenza

Art. 39.

GRATIFICA NATALIZIA

Il salariato ha diritto, per ogni annata agraria, ad una indennità — a titolo di gratifica natalizia — pari ad un dodicesimo del suo salario globale annuo.

La gratifica natalizia è frazionabile soltanto in dodicesimi e solo in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione, in proporzione alla durata effettiva del rapporto nella annata.

Sulla gratifica natalizia, entro Pasqua, viene corrisposto un acconto di lire diecimila mentre il saldo viene fatto a San Martino.

Art. 40.

CARICO E SOPRACARICO DI BESTIAME, GUARDIA DI STALLA PASCOLO E BATTITURA DELLA FALCE

Ogni mungitore ha in consegna 14 vacche nelle aziende dove l'abbeverata viene fatta a mano; 15 in quelle nelle quali viene fatta con mezzo meccanico o a guado e 16 in quelle stalle ove siano in opera abbeveratoi automatici.

Al capo mungitore, per ogni mungitore alle sue dipendenze, viene diminuito il carico del bestiame in ragione di due vacche.

Il sopraccarico di bestiame è consentito fino al massimo di:

mezza unità lavorativa nelle stalle con un solo mungitore;

3 vacche per mungitore nelle stalle con due mungitori;

2 vacche per mungitore nelle stalle con tre o più mungitori.

Sono equiparati ad una vacca:

a) 6 capi fra i 15 giorni ed i 6 mesi di età;

b) 4 capi fra i 6 mesi ed i 12 mesi di età;

c) 3 capi di età superiori ai 12 mesi fino al compimento del quarto mese di gravidanza;

d) 2 capi oltre i 4 mesi di gravidanza e fino al parto.

Il sopraccarico di bestiame fino alla misura stabilita è pagato con una indennità annua di L. 22.000 per ogni vacca. Tale indennità è frazionabile a giorni e va corrisposta proporzionalmente anche per i capi in consegna il cui ammontare non raggiunge la equiparazione ad una vacca.

Tutte le ore di pascolo vanno pagate con una indennità suppletiva di L. 30 orarie.

La guardia comandata a dormire nella stalla è compensata con una indennità la cui misura va concordata tra le parti. Parimenti vanno compensate con una

indennità la cui misura va determinata tra le parti, le operazioni di scarico e di rivoltamento dell'erba portata in cascina alla vigilia del giorno festivo.

Ove il fieno sia conservato in silos, il mungitore ed il mandriano possono venire adibiti al relativo prelievo, quando il datore di lavoro lo richieda. In tale caso spetta loro una speciale indennità annua di L. 2.000.

Non è consentita la sostituzione delle vacche nei periodi di asciutta.

La battitura della falce è fatta nell'orario normale di lavoro.

Art. 41.

PREMIO DI MUNGITURA

A tutti i mungitori verrà corrisposto uno speciale premio di mungitura, secondo le seguenti norme:

a) l'ammontare del premio è equivalente al 2% del valore del latte munto oltre i 20 quintali per mucca;

b) il prezzo del latte è riferito a quello accertato dalla Camera di commercio, industria e agricoltura;

c) la ripartizione tra i mungitori — capi compresi — verrà fatta in base al numero delle giornate effettivamente da ognuno prestate.

Art. 42.

COMPENSO PER I LAVORI A COTTIMO

Affermato il principio che non si debbono eseguire lavori a cottimo, nei casi eccezionali nei quali esso dovesse verificarsi, al lavoratore deve essere garantita la maggiorazione del 10% sul salario globale.

Art. 43.

TRASFERTE

L'indennità di trasferta è così fissata:

per ciascun pasto consumato fuori azienda: mezza giornata di salario globale in più del salario globale;

per ciascun pernottamento: una giornata di salario globale, in più del salario globale.

Art. 44.

PAGAMENTI

1) I compensi in denaro debbono essere, di massima, corrisposti in 24 rate quindicinali ed anche l'ammontare dei compensi speciali deve, a richiesta del lavoratore, essere ripartito e corrisposto ratealmente ad ogni periodo di paga. Pure il compenso dovuto per lavoro straordinario deve essere, se richiesto, liquidato il giorno di paga più prossimo alla esecuzione del lavoro stesso.

2) Il compenso relativo alla mancata assegnazione della casa è corrisposto in unica soluzione anticipata, all'inizio dell'annata agraria.

3) Il compenso relativo alla mancata assegnazione dell'orto è corrisposto non appena resi noti i prezzi dei cereali di riferimento.

4) La somministrazione dei prodotti viene fatta come segue:

a) frumento: in una volta al momento del raccolto;

b) granoturco: q.li 3 a gennaio e q.li 4 a ottobre;

c) legna: metà all'inizio dell'annata agraria, 10 quintali entro gennaio ed il resto entro marzo;

d) latte: un litro al giorno.

5) Il frumento deve essere sano, secco e mercantile.

6) Il granoturco deve essere sano, secco e, possibilmente, di qualità gialla.

7) Il latte deve essere intero.

8) La legna deve essere fascinata con relativo legname grosso di scalvo di tre anni. Qualora non vi sia totale disponibilità di 3 anni, può venire sostituita con legna di due anni, oppure fino ad un massimo di un terzo, con legna diversa di produzione aziendale.

9) La paleria sottratta alla fascinatura deve essere sostituita con altra legna grossa e mercantile.

10) Tutte le indennità ed i compensi vanno calcolati, ancorchè il salariato sia stato licenziato e non contentato negli anni precedenti, sulla base della paga in vigore nel giorno nel quale avviene il pagamento.

11) Per la legna consegnata non fascinata viene corrisposto, in ogni caso, un indennizzo di L. 33 per ogni quintale.

Art. 45.

ASSISTENZA FARMACEUTICA ED OSTETRICA PER I FAMILIARI A CARICO

Per l'estensione ai familiari a carico dei salariati delle assistenze farmaceutica ed ostetrica, da attuare mediante convenzione con l'INAM i datori di lavoro anticiperanno il contributo loro notificato attraverso bollettino UCA e opereranno poi le trattenute che di anno in anno verranno fissate.

Qualora norme di legge sopravvenissero a regolare la materia, le provvidenze e gli oneri di cui sopra verranno — automaticamente — assorbiti in tutto o in parte, secondo il caso.

Art. 46.

COMPARTECIPAZIONI E ALTRE CONCESSIONI VARIE

Tutti i salariati senza spesa hanno diritto alla compartecipazione al quarto del granoturco maggengo o al terzo del granoturco estivo nella misura di quattro pertiche milanesi.

In difetto di ciò il conduttore compenserà il lavoratore con kg. 50 di granoturco secco mercantile per ogni pertica datagli in meno. E' facoltà del lavoratore condurre la compartecipazione con i propri familiari.

L'acqua e la sgranatura sono a carico del conduttore. I tutoli vanno divisi a metà. La coltura sarà fatta secondo la consuetudine.

Per la coltivazione delle patate al quarto il seme è carico del conduttore. Le operazioni di semina, i lavori di zappatura e di raccolta a carico del lavoratore. Al conduttore incombe l'obbligo di fornire la zappacavallo, la incolmatrice, gli animali ed i mezzi di trasporto.

Il personale per l'uso degli animali e delle macchine resta a carico del lavoratore.

La spesa per gli anticrittogamici viene sostenuta per un quarto dal lavoratore e per tre quarti dal conduttore.

I bozzoli sono divisi in ragione del cinquanta per cento.

Al lavoratore restano tre quintali di legna di riporto per ogni oncia di seme allevata. La legna necessaria all'allevamento è fornita gratuitamente dal conduttore.

La spigolatura è data gratuitamente alle famiglie dei dipendenti dell'azienda.

Il latte necessario ai bisogni della famiglia, a complemento di quello di spettanza in ragione di un quarto di litro per persona, è ceduto al prezzo ufficiale del latte alimentare alla stalla.

Ai mungitori ed ai capi mungitori è concesso un litro di latte gratuito per ogni giornata di effettivo lavoro.

Ai campari è dato in consegna, per l'uso, un mantello o un cappotto impermeabile con cappucci ed un paio di stivaloni di gomma che non siano stati usati da altra persona.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 18 OTTOBRE 1956 PER I BRACCIANTI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

Il giorno 18 ottobre 1956 in Bergamo

tra

l'Associazione Bergamasca degli Agricoltori - A.B.A.;

l'Associazione Provinciale Affittuari Conduttori A.P.A.C.;

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti

e

la Liberterra dell'Unione Sindacale Provinciale e la Federbraccianti della Camera del Lavoro,

è stato stipulato nel testo che segue il Contratto Collettivo di lavoro per i braccianti agricoli avventizi da valere in tutto il territorio della provincia di Bergamo a decorrere dal mezzogiorno dell'11 novembre 1956.

Esso fissa le norme che regolano i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricolo ed i braccianti agricoli avventizi, ha la durata di anni due e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato da una delle Organizzazioni contraenti a tutte le altre a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno spedita almeno sei mesi prima della sua scadenza.

La disdetta come sopra non diventerà operante se non verrà fatta seguire, nel tassativo termine di sessanta giorni, dalle proposte di modificazione.

Gli accordi individuali tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il presente contratto collettivo, debbono uniformarsi alle disposizioni di questo.

Le clausole difformi degli accordi individuali preesistenti o successive al presente contratto, sono sostituite di diritto da quelle del presente contratto collettivo, salvo il caso che siano più favorevoli al lavoratore.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione del bracciante avventizio deve sempre avvenire tramite il competente Ufficio di Collocamento secondo le vigenti norme di legge.

Art. 2.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e dei ragazzi, valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 3.

PREVIDENZA, ASSISTENZA E ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 4.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le disposizioni di legge.

Per le donne che allattano, in attesa di eventuali altre disposizioni, si applicano le consuetudini locali.

Art. 5.

DEFINIZIONE DEL LAVORATORE

Per bracciante avventizio (in provincia conosciuto sotto la denominazione di avventizio occasionale) si intende il lavoratore assunto a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuito con paga oraria corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 6.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE PER ETÀ E PER SESSO

La classificazione e la retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi, è determinata nel modo seguente:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti	100%	
dai 17 ai 18 anni compiuti ed oltre i 65 anni	80%	dell'unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compiuti	75%	dell'unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni compiuti	60%	dell'unità piena uomo
inferiori ai 15 anni	50%	dell'unità piena uomo

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti	70%	dell'unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compiuti ed oltre i 55 anni	62%	dell'unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni compiuti	55%	dell'unità piena uomo
inferiori ai 15 anni	50%	dell'unità piena uomo

Art. 7.

ORARIO NORMALE DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è così stabilito:

nei mesi di dicembre e gennaio: ore sei;

dal 15 al 30 novembre e dall'1 al 15 febbraio: ore sette;

negli altri periodi dell'anno: ore otto.

L'orario di lavoro consta, di regola, delle ore giornaliere divise in due periodi uguali e continuativi con riposo normale di due ore e mezza nei mesi di maggio, giugno, luglio e agosto e di due ore negli altri mesi. Detti intervalli, però, possono subire un aumento od una riduzione di un'ulteriore mezz'ora quando ragioni tecniche, specialmente riferentisi al bestiame, lo impongano.

L'orario deve essere di effettivo lavoro, cioè cominciare e finire sul posto assegnato al lavoratore. Tuttavia per recarsi sul posto il lavoratore parte dalla cascina non più di un quarto d'ora prima dell'inizio dei due periodi di lavoro.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Sono considerati giorni festivi:

tutte le domeniche.

Sono considerate festività infrasettimanali:

il lunedì della Sagra;

la festa del Patrono della Parrocchia se cade in giorno feriale solennizzato dalla Chiesa;

l'8 dicembre per la festa dell'Immacolata Concezione;

il 24 dicembre - limitatamente a mezza giornata pomeridiana - per la vigilia del Santo Natale;

il 25 dicembre per il S. Natale;

il 26 dicembre per la festa di Santo Stefano;

il 1° gennaio per la festa di Capo d'Anno;

il 6 gennaio per la festa dell'Epifania;

l'ultimo giorno di carnevale - limitatamente a mezza giornata pomeridiana;

il primo giorno di quaresima - limitatamente a mezza giornata antimeridiana;

il 19 marzo per la festa di San Giuseppe;

il lunedì dopo Pasqua;

il giorno dell'Ascensione di Nostro Signore;

il giorno del Corpus Domini;

il 29 giugno per la festa dei SS. Pietro e Paolo;

il 15 agosto per la festa dell'Assunzione di Maria Vergine;

il 16 agosto per la festa di San Rocco;

il 1° novembre per la festa di Tutti i Santi.

Sono considerate festività nazionali:

il 25 aprile - festa della Liberazione;

il primo maggio - festa dei Lavoratori;

il 2 giugno - festa della Repubblica;

il 4 novembre - festa dell'Unità Nazionale.

Nel comune di Caravaggio, per lunedì della Sagra si considera il 26 maggio, giorno anniversario dell'apparizione della Madonna del Santuario.

Nei paesi compresi nella Diocesi di Cremona e nei quali la festa del Patrono della Diocesi è solennizzata dalla Chiesa, la festa di San Rocco (16 agosto) è sostituita con la festa di S. Omobono (13 novembre).

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Si considera:

Lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro. Esso non potrà eccedere le due ore giornaliere che nei casi di assoluta ed inderogabile necessità per cui la sua mancata esecuzione pregiudicherebbe il raccolto di un prodotto o danneggerebbe la produzione.

Lavoro notturno: quello eseguito da un'ora dopo la Ave Maria all'alba e quello comunque prestato oltre le due ore di lavoro straordinario.

Lavoro festivo: quello prestato nei giorni festivi contemplati dal presente patto.

Le prestazioni di cui sopra verranno eseguite a richiesta del datore di lavoro nei casi di evidente necessità e non dovranno, perciò, avere carattere sistematico.

Le percentuali di maggiorazione da applicare sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario, 16%;

lavoro festivo, 25%;

lavoro notturno, 30%;

lavoro straordinario festivo, 32%;

lavoro notturno festivo, 35%.

Art. 10.

NORME DISCIPLINARI

Il lavoratore, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipende dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e deve eseguire con diligenza il lavoro ordinatogli.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra essi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Le infrazioni disciplinari del lavoratore, passibili di sanzione fino ad una multa di due ore di paga, sono:

la sospensione, l'anticipata cessazione, l'abbandono del lavoro senza preavviso e senza giustificato motivo, che si verifichino nella giornata;

il lieve danneggiamento, per negligenza, all'azienda, alle macchine ed agli attrezzi.

Le multe vengono dedotte dalla paga a cui si riferiscono, pena la decadenza e vengono versate dal datore di lavoro all'Istituto Nazionale per l'Assistenza di Malattia - Ufficio di Bergamo - la cui quietanza deve essere consegnata al lavoratore.

Il danneggiamento doloso alle coltivazioni, ai fabbricati, agli attrezzi, nonchè tutti quei fatti che per la loro gravità non consentono la prosecuzione, anche provvisoria, del lavoro, comportano la risoluzione immediata del rapporto di lavoro.

Quando il datore di lavoro non corrisponde alla normale scadenza le spettanze dovute al lavoratore, salvi i casi di forza maggiore, questi può citarlo davanti la Commissione arbitrale per le vertenze del lavoro agricolo. In caso di giudizio avverso all'agricoltore, questi è tenuto anche al pagamento della giornata di udienza (giornata intera) più la penale del 10 per cento sull'importo dovuto.

Art. 11.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione tra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento da effettuarsi in zona entro e non oltre dieci giorni da quello della notifica.

Art. 12.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto collettivo provinciale di lavoro dovranno venire sottoposte alle rispettive Organizzazioni nazionali per il loro sollecito amichevole componimento.

Art. 13.

(*Omissis*).

Art. 14.

ATTREZZI DI LAVORO

Il conduttore è tenuto a fornire gli attrezzi di lavoro.

Essi debbono essere custoditi e tenuti sempre in perfetta efficienza. Il lavoratore risponde delle perdite e dei danni a lui imputabili, il di cui ammontare gli viene trattenuto sulle sue spettanze.

Quando il lavoratore non viene fornito di tutti gli attrezzi per il lavoro a lui assegnato, il conduttore gli corrisponde una indennità sostitutiva di L. 0,80 per ogni ora di lavoro prestata.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

La retribuzione oraria è formata dei seguenti elementi:

1) la paga base;

2) l'indennità di contingenza;

3) la frazione oraria delle indennità varie (gratifica natalizia, ferie, ecc.).

La paga base, fissata in L. 58,50 all'ora, è comprensiva del trattamento per le festività infrasettimanali del 1956-57.

La contingenza per gli avventizi, identificata alla data di entrata in vigore del presente contratto in lire 786,40 giornaliere, seguirà le variazioni in aumento o in diminuzione, secondo le norme dell'Accordo Nazionale di scala mobile in agricoltura del 10 settembre 1952.

La frazione oraria delle indennità varie è fissata, forfettariamente, in L. 15 all'ora.

Art. 16.

ASSISTENZA FARMACEUTICA ED OSTETRICA

L'assistenza agli avventizi e loro familiari a carico, è regolata mediante Convenzione con l'INAM.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 5 NOVEMBRE 1959, RELATIVO AL PROSPETTO GENERALE PER LA LIQUIDAZIONE DEI CONTI DEI SALARIATI DELLA PROVINCIA DI BERGAMO PER L'ANNATA AGRARIA 1958-59

REDATTO IN DATA 5 NOVEMBRE 1959 D'INTESA FRA: LA LIBERTERRA - LA FEDERBRACCIANTI BERGAMO E L'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI - L'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE AFFITTUARI CONDUTTORI E LA FEDERAZIONE COLTIVATORI DIRETTI BERGAMO

Numero d'ordine	SPETTANZE ANNUALI	SALARIATI CON SPESA								
		Capi di 1ª	Capi di 2ª	Capi di 3ª e specializzati	Qualificati	Comuni	Oltre i 65 e dai 17 ai 18 anni 80 %	Dai 16 ai 17 anni 75 %	Dai 15 ai 16 anni 60 %	Inferiori ai 15 anni 50 %
	In denaro									
1	Base . . . . L.	113.500	110.500	107.500	101.500	99.500	79.600 —	74.625 —	59.700 —	49.750 —
2	Contingenza . . . . »	158.112	158.112	158.112	158.112	158.112	126.490 —	118.584 —	94.867 —	79.056 —
3	13ª mensilità . . . . »	31.490	31.224	30.960	30.428	30.251	24.201 —	22.688 —	18.151 —	15.126 —
4	Forfettazione feste nazionali e infrasettimanali . . . . »	21.238	21.051	20.866	20.496	20.378	16.302 —	15.284 —	12.227 —	10.189 —
	Totale in denaro . . . L.	324.340	320.887	317.438	310.536	308.241	246.593 —	231.181 —	184.945 —	154.121 —
	In natura									
5	Frumento a L. 6200 il quintale q.li	3	3	3	3	3	2,40	2,25	1,80	1,50
6	Granoturco a L. 4150 il quintale »	7	7	7	7	7	5,60	5,25	4,20	3,50
7	Legna a L. 350 il quintale . . »	30	30	30	30	30	24 —	22,50	18 —	15 —
8	Latte a L. 40 il litro . . . . . lt.	365	365	365	365	365	292 —	274 —	219 —	182 —
9	Casa (valore per mancato godimento) . . . . L.	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000 —	10.000 —	10.000 —	10.000 —
10	Orto (valore per mancato godimento) . . . . L.	2.277	2.277	2.227	2.227	2.227	2.277 —	2.277 —	2.277 —	2.277 —
	Trattenute									
11	Fondo adeguamento pensioni . L.	3.216	3.216	3.216	3.216	3.216	1.764 —	1.764 —	1.764 —	1.764 —
12	Latte a L. 20 al litro . . . . »	7.300	7.300	7.300	7.300	7.300	5.840 —	5.475 —	4.380 —	3.650 —
13	Concorso Mutua farmaceutica e ostetrica . . . . »	1.680	1.680	1.680	1.680	1.680	1.680 —	1.680 —	1.680 —	1.680 —
	Totale trattenute . . . L.	12.196	12.196	12.196	12.196	12.196	9.284 —	8.919 —	7.824 —	7.094 —
	Tariffe varie									
14	Supplemento per lavoro festivo, feste nazionali, domeniche e feste infrasettimanali - per giornata . . . . L.	1.487	1.478	1.459	1.440	1.431	1.145 —	1.073 —	859 —	716 —
15	Pagamento ferie non godute, liquidazione anzianità, trattenute varie per assenza, ecc. - per ora . . . . »	158	157	155	153	152	122 —	114 —	91 —	76 —
	Trattenute per malattie e infortunio									
16	Per i primi 8 giorni - per giorno L.	643	637	632	620	617	494 —	463 —	370 —	309 —
17	Dal 9° al 40° giorno - per giorno »	804	797	790	776	771	617 —	578 —	463 —	385 —
18	Oltre il 40° giorno - per giorno »	1.148	1.138	1.128	1.108	1.101	881 —	826 —	661 —	551 —

La gratifica natalizia dei mungitori e capi mungitori va maggiorata di L. 2000. La forfettazione per feste nazionali od infrasettimanali, sempre per mungitori e capi mungitori, va maggiorata di L. 1200.

Specchio maggiorazione qualifica ai dipendenti inferiori ai 18 anni e superiori ai 65 anni da valere sia per l'indennità che per le trattenute.

CON QUALIFICHE DI:	Orario	Giornaliero	Annuo
Capi 1ª	L. 6 —	L. 46,65	L. 14.000
Capi 2ª	» 4,85	» 36,65	» 11.000
Capi 3ª e spec. . .	» 3,50	» 26,65	» 8.000
Qualificati . . .	» 0,90	» 6,65	» 2.000

AVVERTENZE

Ferie. — I salariati che non hanno goduto le ferie nella misura di 80 ore hanno diritto alla compensazione per le ore di ferie non godute, in base alla paga oraria indicata nella riga 15.

Indennità di licenziamento. — Ai salariati compete l'indennità di anzianità che è di 24 ore per ogni anno fino a tutto il 10 novembre 1946, di ore 36 per ogni anno dall'11 novembre 1946 al 10 novembre 1950 e di ore 40 dall'11 novembre 1950 in avanti. La tariffa da usarsi per il pagamento di tale indennità è quella oraria segnata nella riga 15.

Sopraccarico di bestiame. — Per ogni mucca in più del massimo fissato (n. 16 mucche con abbeveratoi meccanici automatici, n. 15 mucche con abbeveratoi meccanici o a guado e n. 14 mucche con abbeverata a mano) si deve corrispondere la somma annua di L. 22.000. Sono equiparati ad una vacca 6 capi fra i 15 giorni e i 6 mesi di età; 4 capi fra i 6 mesi e i 12 mesi di età, 3 capi di età superiore ai 12 mesi e fino al compimento del 4° mese di gravidanza, 2 capi oltre i 4 mesi di gravidanza e fino al parto.

Pascolo. — Tutte le ore di pascolo vanno pagate con una indennità suppletiva di L. 30 orarie.

Prelievo fieno silos. — Tutti gli addetti al prelievo del fieno dai silos hanno diritto al compenso annuo di L. 2000.

Mancato riposo ai mungitori e mandriani. — Si deve corrispondere l'importo di cui alla riga n. 14 maggiorata, per i mungitori e capi mungitori, di L. 100 per giornata; soltanto le aziende di coltivatori diretti con superficie non superiore a 250 pertiche e che occupano un solo mungitore corrisponderanno invece l'importo di L. 900 al giorno. Le domeniche e le feste infrasettimanali e nazionali dell'annata agraria 1958-59 sono state n. 72½.

Compenso forfettario feriale e festivo ai cavallanti, quartiglieri e bifolchi. — Per il governo del bestiame in consegna, eseguito oltre l'orario normale, va corrisposto il compenso di L. 44,37 giornaliere pari a lire 16.195 all'anno per ogni capo dato in consegna. Soltanto le aziende di coltivatori diretti con una superficie non superiore alle 250 pertiche e che occupano un solo cavallante o bifolco, corrisponderanno invece il compenso di L. 33,28 giornaliere pari a lire 12.147 all'anno per ogni capo dato in consegna.

Mancato godimento casa ed orto. — I salariati che non hanno goduto dell'abitazione gratuita e dell'orto vanno compensati come indicato nella riga 9-10.

Lavoro straordinario, notturno e festivo. — Il lavoro straordinario compiuto in giorno feriale va retribuito con la maggiorazione del 16 %; il lavoro festivo va retribuito con la maggiorazione del 25 %; il lavoro notturno compiuto nei giorni feriali va retribuito con la maggiorazione del 30 %; il lavoro straordinario compiuto nei giorni festivi va retribuito con la maggiorazione del 32 % ed il lavoro notturno festivo va retribuito con la maggiorazione del 35 %.

Lavori speciali. — I lavori speciali, cioè i lavori in acqua (esclusi quelli di irrigazione), lo spurgo delle roggie quando si svolge in acqua e fango che superano il livello di 25 cm., la semina del riso (per il trattamento dei lavoratori addetti alla preparazione della risaia verranno adottate le condizioni fissate nelle province risicole), la estirpazione in lotto delle piante, lo scalvo delle piante di alto fusto, la irrorazione delle viti, lo spargimento a mano della calciocianamide e la estirpazione del lino, la trinciatura a mano, fatta dal mungitore, delle bietole da foraggio, eseguiti durante l'orario normale di lavoro vanno retribuiti con la paga oraria (riga 15) maggiorata del 25 %. I lavori di mietitura a mano, legatura dei covoni, trebbiatura dei cereali e dei semi minuti, eseguiti durante l'orario normale di lavoro vanno compensati con la paga oraria (riga 15) maggiorata del 35 per cento.

Premio di mungitura. — A tutti i mungitori deve essere corrisposto uno speciale premio di mungitura secondo le seguenti norme:

a) l'ammontare del premio equivalente al 2 % del valore del latte munto oltre i 20 q.li per mucca; *b*) il prezzo del latte da valere ai fini della liquidazione del premio è fissato in L. 3880 al q.le e in L. 4000 all'hl.; *c*) la ripartizione tra i mungitori, capi compresi, verrà fatto in base al numero delle giornate effettivamente da ognuno prestate; *d*) per ogni mucca rimasta in stalla per un periodo inferiore all'anno il calcolo del premio va fatto detraendo dalla produzione totale chilogrammi 5,50 per ogni giorno di permanenza in stalla.

Assenze. — Per malattia o infortunio si applicano le trattenute di cui alle righe 16-17-18; per le altre assenze le trattenute sono quelle indicate nella riga numero 15.

Caro-pane. — Spetta dalla sesta persona in avanti. Per i mungitori dipendenti da aziende di coltivatori diretti spetta dalla quinta persona compresa in avanti.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 5 NOVEMBRE 1959, RELATIVO AL PROSPETTO GENERALE PER LA LIQUIDAZIONE DEI CONTI AI SALARIATI SENZA SPESA (GIÀ AVVENTIZI FISSI) ED AVVENTIZI (GIÀ AVVENTIZI OCCASIONALI) DELLA PROVINCIA DI BERGAMO PER L'ANNATA AGRARIA 1958-59

REDATTO IN DATA 5 NOVEMBRE 1959 D'INTESA FRA: LA LIBERTERRA - LA FEDERBRACCIANTI DI BERGAMO E L'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI - L'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE AFFITTUARI E CONDUTTORI - LA FEDERAZIONE COLTIVATORI DIRETTI DI BERGAMO

SALARIATI SENZA SPESA (GIÀ AVVENTIZI FISSI)

ETÀ	Retribuzione oraria			Feste nazionali		Gratifica natalizia
	Paga	Contingenza	Totale	Senza prestazioni	Con prestazioni	
	Lire					
Dai 18 ai 65 anni	58,50	109,80	168,30	1.346 —	3.029 —	31.000 —
» 17 » 18 » e oltre i 65	46,80	87,85	134,65	1.077 —	2.423 —	24.800 —
» 16 » 17 »	43,87	82,38	126,25	1.010 —	2.272 —	23.250 —
» 15 » 16 »	35,10	65,90	101 —	808 —	1.817 —	18.600 —
Inferiori ai 15 anni	29,25	54,90	84,15	673 —	1.515 —	15.500 —

N.B. - Ai salariati senza spese residenti in Cascina la paga oraria viene ridotta di L. 1.

AVVERTENZE

Ferie. — A coloro che non le hanno godute nella misura di 80 ore, va corrisposta l'indennità oraria sostitutiva con tariffa indicata nella colonna 3.

Indennità di anzianità. — E' fissata in ore 36 per ogni anno dall'11 novembre 1946 al 10 novembre 1950 ed in ore 40 per ogni anno successivo. Per la sua liquidazione si applica la tariffa oraria indicata nella colonna 3.

Lavori speciali. — I lavori speciali eseguiti durante l'orario normale di lavoro vanno retribuiti con la paga oraria aumentata del 25 %. I lavori di mietitura e trebbiatura eseguiti durante l'orario normale di lavoro vanno retribuiti con la paga oraria aumentata del 35 per cento.

Lavoro straordinario, notturno e festivo. — Il lavoro straordinario compiuto in giorno feriale va retribuito con la maggiorazione del 16 %. Il lavoro festivo va retribuito con la maggiorazione del 25 %. Il lavoro notturno compiuto nei giorni feriali va retribuito con la maggiorazione del 30 %. Il lavoro straordinario compiuto nei giorni festivi va retribuito con la maggiorazione del 32 %. Il lavoro notturno festivo va retribuito con la maggiorazione del 35 %.

Compenso uso attrezzi. — A coloro cui l'azienda non ha fornito tutti gli attrezzi spetta l'indennità sostitutiva di L. 1 per ogni ora di lavoro prestato; se il lavoratore non ha adoperato la falce fienaia, l'indennità come sopra viene ridotta a L. 0,80 oraria.

Infortunio e malattie. — Durante il periodo di malattia o di infortunio riconosciuta dal sanitario, va corrisposta dal 1° al 40° giorno un'indennità di lire 200 giornaliere.

Trattenute. — Per fondo adeguamento pensioni lire 3.216 per ogni lavoratore dagli anni 18 in su e lire 1.764 per i lavoratori di età inferiore ai 18 anni. Per quota concorso assistenza farmaceutica ostetrica lire 1.080 per ciascun lavoratore.

AVVENTIZI (GIÀ AVVENTIZI OCCASIONALI)

ETÀ	Percentuale unità lavorativa	Retribuzione oraria Lire
Dai 18 ai 65 anni	100 %	178,50
» 17 » 18 » e oltre i 65 . . .	80 %	142,80
» 16 » 17 »	75 %	133,90
» 15 » 16 »	60 %	107,10
Inferiori ai 15 anni	50 %	89,25

Le retribuzioni a fianco segnate sono già al netto di ogni trattenuta mutualistica extra legem e per il Fondo Adeguamento Pensioni.

Indennità caro-pane: sia ai salariati senza spesa che agli avventizi va corrisposta, a norma di legge, l'indennità caro-pane e cioè:

L. 30 al giorno per il lavoratore
L. 20 al giorno per ogni familiare a carico

AVVERTENZE

Compenso uso attrezzi. — A coloro cui l'azienda non ha fornito tutti gli attrezzi spetta l'indennità sostitutiva di L. 0,80 per ogni ora di lavoro prestato; se il lavoratore non ha adoperato la falce fienaia, l'indennità come sopra va ridotta a L. 0,60 orarie.

Lavori speciali. — I lavori speciali eseguiti durante l'orario normale di lavoro vanno retribuiti con la paga oraria aumentata del 25 %. I lavori di mietitura e trebbiatura eseguiti durante l'orario normale di lavoro vanno retribuiti con la paga oraria aumentata del 35 %.

Lavoro straordinario. — Il lavoro straordinario effettuato in giorni feriali va retribuito con la paga oraria aumentata del 16 %. Il lavoro festivo va retribuito con la paga aumentata del 25 %. Il lavoro notturno va retribuito con la paga aumentata del 30 %. Il lavoro straordinario compiuto nei giorni festivi va retribuito con la paga aumentata del 32 %. Il lavoro notturno festivo va retribuito con la maggiorazione del 35 %.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO
18 DICEMBRE 1958 PER I SALARIATI FISSI ADDETTI ALLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI BRESCIA

In Brescia addì 18 dicembre 1958, nel Palazzo Comunale:

avanti il sindaco prof. *Bruno Boni*, designato dalle parti a presiedere le trattative, presente il dott. *Achille Pianese*, direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro di Brescia ed il dott. *Gino Provaglio*, capo dell'Ispettorato Agrario Provinciale

tra

l'Unione Agricoltori della Provincia di Brescia nelle persone dei signori: *Morotti* ing. *Isidoro*, presidente dell'Unione, *Manfredini* perito agrario *Nevio*, presidente del Sindacato Affittuari Conduttori, *Lombardi Gian Carlo*, in rappresentanza del presidente del Sindacato proprietari conduttori, *Baresi Giuseppe*, in rappresentanza del presidente del Sindacato Coltivatori Diretti, e dei signori *Prati* geom. *Alvise*, *Malvicini Antonio*:

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, nelle persone dei signori: *Oneda Paolo, Papa Giovanni, Marchetti Andrea*, assistiti dall'on. dott. *Fausto Zugno* e dott. *Carmelio Vacatello;*

la Associazione Provinciale Coltivatori Diretti, aderente alla Alleanza Nazionale dei Contadini nelle persone dei signori *Moneghini Mauro* e *Gregorio Giovanni;*

e

la Federbraccianti Provinciale nelle persone dei signori: *Dalola Giulio, Pellegrini Mario, Torri Gino, Marsadri Ezio, Quadri Vittorio, Rodella Pietro, Cogoli Giovanni, Bolsieri Angelo, Bonazzoli Aldo, Bassini Domenico, Confortini Mario, Cornetti Modesto, Giacomazzi Giovanni, Salcri Francesco, Foglia Tomaso, Simoncelli Angelo, Pavoni Bortolo, Aguzzi Luigi*, assistiti dalla Segreteria della Camera Confederale del Lavoro nelle persone dei signori on. *Gianni Savoldi* e *Tabarri Ilario*

la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti, nelle persone dei signori: *Apostoli Pietro, Rossi Giovanni, Ossoli Francesco, Alberti Luigi, Rossini Battista, Entratici Giuseppe, Tirelli Angelo, Turini Luigi, Longhi Angelo*, assistiti dall'Unione Provinciale Sindacale nelle persone dei signori on. *Angelo Gitti* e rag. *Carlo Albini;*

la U.I.L. - Terra, nelle persone dei signori: *Lelli Mario* segretario provinciale, *Cremaschini Lorenzo, Galli Giacomo, Sandrini Davide, Ferrari Angelo, Boni Alessandro*, assistiti dalla Camera Provinciale Sindacale dell'Unione Italiana del Lavoro nella persona del signor dott. *Bruno Corti;*

si è stipulato il presente Contratto collettivo di lavoro per i salariati fissi addetti alle aziende agricole della provincia di Brescia da valere per l'annata agraria 1958-59.

CONTRATTO INDIVIDUALE

L'anno...... il giorno...... del mese di..................
con la presente privata scrittura da valere a tutti gli effetti di legge, fra il Sig. .... agricoltore conduttore dell'azienda agricola denominata ....
sita in Comune di .... Fraz. di ....
e il Sig. .... si conviene e si stipula quanto appresso:

L'agricoltore Signor ....
assume alle sue dipendenze in qualità di ....
il lavoratore Sig. ....
a partire dall'11 novembre 196.. alle condizioni previste dal presente contratto collettivo di lavoro, che le parti dichiarano di conoscere ed accettare.

a) ....
....
....

b) le seguenti pattuizioni aggiuntive, come previsto dall'art. 4 concordate e sottoscritte: ....
....
....
....

Letto, approvato e sottoscritto.

IL DATORE DI LAVORO ....

IL LAVORATORE ....

DISDETTA
(data dall'agricoltore)

Il sottoscritto ....

....

notifica al lavoratore ......

....

di o fu ....
di ritenere risolto a datare dal giorno 10 novembre 196.. il rapporto di lavoro attualmente in corso.

Lo invita pertanto a lasciare liberi in detta epoca di persone e cose i locali a lui dati in consegna.

(*data*)........ *li*..........

IL DATORE DI LAVORO

....

IL LAVORATORE
(per presa visione)

....

DISDETTA
(data dall'agricoltore)

Il sottoscritto ....

....

notifica al lavoratore ......

....

di o fu ....
di ritenere risolto a datare dal giorno 10 novembre 196.. il rapporto di lavoro attualmente in corso.

Lo invita pertanto a lasciare liberi in detta epoca di persone e cose i locali a lui dati in consegna.

(*data*)........ *li*..........

IL DATORE DI LAVORO

....

IL LAVORATORE
(per presa visione)

....

DIMISSIONI
(chieste dal lavoratore)

Il sottoscritto lavoratore .

....

di o fu..................

....

dichiara di rinunciare alla rinnovazione del contratto di lavoro per il prossimo biennio dall'11 novembre 196.. e s'impegna di lasciare i fabbricati tutti liberi di sè, sua famiglia e di ogni cosa di sua pertinenza alla data dell'11 novembre prossimo venturo.

(*data*)........ *li*..........

IL LAVORATORE

....

IL DATORE DI LAVORO
(per presa visione)

....

DIMISSIONI
(chieste dal lavoratore)

Il sottoscritto lavoratore .

....

di o fu..................

....

dichiara di rinunciare alla rinnovazione del contratto di lavoro per il prossimo biennio dall'11 novembre 196.. e s'impegna di lasciare i fabbricati tutti liberi di sè, sua famiglia e di ogni cosa di sua pertinenza alla data dell'11 novembre prossimo venturo.

(*data*)........ *li*..........

IL LAVORATORE

....

IL DATORE DI LAVORO
(per presa visione)

....

PARTE PRIMA

NORME GENERALI

Art. 1.

ASSUNZIONE DEL LAVORATORE

L'assunzione dei lavoratori viene effettuata in conformità alle norme di legge sul collocamento.

Entro il 30 del mese di agosto le aziende agricole dovranno notificare all'Ufficio di Collocamento locale le disdette date ai lavoratori e le dimissioni ricevute dagli stessi e, entro il 31 ottobre le richieste nominative del personale da assumere.

A partire dall'11 novembre le aziende dovranno essere coperte della quota di imponibile spettante a norma del presente contratto.

Nel caso che un lavoratore fra quelli richiesti, non inizi il lavoro entro 12 giorni dalla data di rilascio del nulla osta da parte dell'Ufficio di Collocamento, la richiesta nei suoi confronti è da ritenersi nulla.

La presente norma vale anche nel caso di successive richieste nominative in sostituzione di lavoratori non confermati durante il periodo di prova.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Sono lavoratori fissi o salariati quelli assunti e vincolati per la durata di un biennio a copertura dell'imponibile di manodopera prevista dal contratto.

Il personale fisso occupato nell'azienda agricola è suddiviso nelle seguenti categorie:

1) salariati propriamente detti;
2) salariati generici.

Sono considerati salariati propriamente detti tutti coloro che nella azienda sono addetti al bestiame o a funzioni speciali. Tali sono: capo lavoratore, capo mandriano, mandriano, manzolaio, capostalla, irrigatore, bifolco, carrettiere, addetto alle trattrici agricole, salariato di scorta.

Sono considerati salariati generici tutti i lavoratori che si dedicano continuamente ai lavori dei campi e che sono atti a compiere tutti i lavori agricoli che per consuetudine vengono eseguiti nelle aziende.

Tutti i salariati hanno il dovere ed il diritto di lavorare in continuità nella stessa azienda per tutto l'anno agricolo.

Sono considerati avventizi i lavoratori assunti temporaneamente per lavori stagionali o straordinari, di eccezionale urgenza e contingenza. E' vietata l'assunzione dei famigli comunque classificati.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova non può essere superiore a 12 giorni lavorativi.

Nel caso che durante o alla fine di detto periodo, il datore di lavoro comunichi al lavoratore la volontà di non confermare il rapporto, il periodo di prova si intende chiuso alla data di tale comunicazione.

In questo caso al lavoratore compete:

a) il godimento per un anno della casa e degli annessi all'abitazione concessa quando abbia già effettuato il trasferimento in azienda;

b) il compenso in base al salario della categoria per la quale fu assunto e per il numero di giornate di lavoro effettuato;

c) il diritto di prestare sulla stessa azienda servizio alle condizioni di cui sopra e per un periodo non superiore a 5 giorni, qualora l'Ufficio di Collocamento non abbia nel frattempo provveduto ad altra sua sistemazione.

Il lavoratore richiesto, che avendo iniziato il periodo di prova non intenda rimanere sull'azienda e confermare l'inizio del rapporto, è tenuto a comunicare ciò al datore di lavoro. Con tale notifica significa chiuso il periodo di prova e la rinuncia da parte sua a tutti i diritti all'infuori del solo pagamento delle giornate di lavoro prestate in base alle condizioni di assunzione. Egli dovrà però, se addetto al bestiame e a richiesta del datore di lavoro, effettuare alle condizioni previste il servizio in attesa di sostituzione fino ad un massimo di cinque giornate dalla data della sua notifica di cessazione del periodo di prova.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il lavoratore all'atto della assunzione deve essere redatto e firmato un contratto individuale da valere a tutti gli effetti di legge.

Le eventuali pattuizioni speciali per prestazioni non contemplate nel presente contratto, dovranno essere chiaramente annotate sul libretto del patto colonico e firmate dalle parti.

Resta implicito che tali pattuizioni non potranno in alcun caso costituire una restrizione qualsiasi alle norme contenute nel presente contratto.

Art. 5.

LIBRETTO DI LAVORO
CONTRATTO COLLETTIVO E PROSPETTO PAGA

I lavoratori debbono essere in possesso del libretto obbligatorio di lavoro.

Datori di lavoro e lavoratori debbono inoltre ritirare presso le rispettive Organizzazioni il contratto collettivo di lavoro contenente allegati i prospetti paga che sostituiscono le buste paga previste per legge e sui quali il datore di lavoro dovrà registrare, oltre alla qualifica del lavoratore, tutte le corresponsioni e le trattenute eseguite in dipendenza del rapporto di lavoro con la indicazione delle relative causali.

Le registrazioni che man mano vengono fatte su entrambi i prospetti paga è opportuno siano controfirmate dalle parti perchè in caso di smarrimento di uno faccia fede l'altro.

(*Omissis*).

Art. 8.

VALUTAZIONE DEL BESTIAME

Agli effetti delle mansioni e del compenso al personale addetto alle stalle miste che ha in consegna bestiame, salvo il disposto degli articoli seguenti, il bestiame stesso verrà valutato secondo la presente tabella:

1) vitelli da tre a sei mesi: n. 6: uguale ad una vacca;

2) vitelli da sei a quindici mesi: n. 3: uguale ad una vacca;

3) giovenche da quindici mesi al parto: n. 2: uguale ad una vacca;

4) n. 2 buoi uguale ad una vacca;

5) n. 1 cavallo uguale ad una vacca.

Art. 9.

ETÀ DEI LAVORATORI

Agli effetti della retribuzione e del computo delle unità lavorative i lavoratori vengono classificati come segue:

Uomini:

	punti	giorni
dai 18 ai 60 anni	100	300
dai 60 ai 65 anni	100	198
dai 17 ai 18 anni	80	240
dai 16 ai 17 anni	75	225
dai 15 ai 16 anni	60	180

Questa classificazione vale anche per i familiari dei conduttori.

Donne:

	punti	giorni
dai 17 al 55 anni	70	210
dai 16 ai 17 anni	62	186
dai 15 ai 16 anni	55	165

Questa classificazione vale anche per i familiari dei conduttori nelle mezzadrie e nelle aziende fino a 24 più.

Dette valutazioni possono essere ridotte per deficienza fisica, previo visita medico-collegiale, alla quale il lavoratore dovrà sottoporsi ed al cui responso attenersi.

Il collegio dei medici verrà riunito presso la Cassa Mutua Malattie Provinciale con la quale le Associazioni contraenti prenderanno gli opportuni accordi. La domanda dovrà essere inviata dal datore di lavoro o dal lavoratore già declassato alla propria organizzazione per il successivo inoltro all'Ufficio provinciale del lavoro entro 30 giorni dalla data di assunzione del lavoratore e durante l'annata nel caso di sopravvenuta infermità.

Le spese di visita medica saranno a carico di chi avanza la richiesta.

Il collegio dei medici si pronuncierà in merito entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

La nuova capacità lavorativa fissata al lavoratore dai medici decorrerà dal giorno del responso.

Tutti i lavoratori per godere della corresponsione di cui alla categoria, devono avere compiuto l'età in essa stabilita entro il giorno 11 maggio.

Non può il conduttore del fondo assumere dipendenti che non abbiano compiuto i 14 anni di età e conseguita la licenza elementare.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

La distribuzione dell'orario di lavoro nella giornata è fatta in periodi ed in tutte le aziende vige il seguente orario:

11 novembre - 10 febbraio . . .	ore 6
11 febbraio - 10 aprile	ore 7
11 aprile - 10 giugno	ore 8
11 giugno - 10 luglio	ore 9
11 luglio - 10 novembre	ore 8

Normalmente l'orario di lavoro si intende iniziato e finito sul posto di lavoro.

Nel periodo 11 maggio - 10 giugno ed 11 luglio - 10 agosto, i lavoratori debbono obbligatoriamente effettuare un'ora suppletiva, se richiesta, che sarà pagata con la maggiorazione del 10 per cento.

L'intervallo dell'orario di lavoro è stabilito in ore tre dall'11 maggio al 10 giugno; potrà essere di ore 4 dall'11 giugno al 10 luglio; sarà di ore tre dall'11 luglio al 10 agosto e di ore due per i rimanenti mesi dell'anno agrario.

L'orario sarà distribuito in modo che normalmente i due periodi siano uguali, con facoltà di accordi diretti per aumentare o diminuire uno di essi quando vi siano necessità culturali che lo richiedano, rispettando comunque gli intervalli.

Il personale addetto alla cura, governo ed allevamento del bestiame, poichè svolge lavoro discontinuo, non è soggetto alla limitazione dell'orario di cui sopra.

Il personale non può abbandonare il lavoro sul campo senza giustificato motivo.

Art. 11.

SOSTITUZIONE DEI LAVORI

Nel caso di ritorno dell'infortunato, dell'ammalato, o dell'invio del personale assegnato dall'Opera Nazionale Mutilati e Invalidi di guerra o del lavoro, del ritorno del militare richiamato o di leva, il datore di lavoro è autorizzato a licenziare, con preavviso di otto giorni, e con le indennità dovute, la quantità di manodopera corrispondente ai lavoratori di cui sopra, con precedenza per quella che eventualmente fosse stata assunta per tale motivo.

L'assunzione del personale entrante coinciderà con la data di licenziamento del personale uscente.

Per il personale ammalato la sostituzione avverrà dopo tre mesi di assenza per malattia.

In caso di morte o di invalidità permanente del lavoratore, dovuta a malattia o infortunio, il conduttore deve provvedere all'integrazione della quota di occupazione assumendo altro lavoratore che è considerato metà unità di quello deceduto o di quello invalido.

La famiglia del lavoratore deceduto o invalido permanentemente qualora abiti in cascina, continua a godere della casa con annessi e legna fino alla scadenza della annata agraria.

Nel caso risieda fuori cascina, ha diritto ai compensi relativi fino alla fine dell'annata agraria.

Nel caso in cui il lavoratore deceduto o invalido permanentemente sia l'unico sostegno la famiglia continuerà a fruire del salario completo in natura per un periodo di sei mesi decorrenti dalla data del decesso o dell'invalidità. Per tutto il periodo in cui si effettueranno le corresponsioni salariali alla suddetta famiglia, l'azienda non è tenuta a sostituire il lavoratore deceduto o invalido.

Nel caso in cui il lavoratore deceduto o invalido permanentemente appartenga alla famiglia del conduttore, l'azienda resterà scoperta della corrispondente quota di mano d'opera per un periodo di tre mesi dal giorno di dichiarazione dell'invalidità permanente o del decesso.

Art. 12.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche, la festa del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro e quelle riconosciute come tali dallo Stato agli effetti civili e precisamente: Immacolata, vigilia di Natale (mezza giornata pomeridiana), S. Natale, S. Stefano, Capodanno, Epifania, S. Antonio Abate, ultimo giorno di carnevale (mezza giornata pomeridiana), S. Giuseppe, Seconda Festa di Pasqua, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, Assunzione, Ognissanti, giornata dei morti (pomeriggio) e tutte le feste nazionali stabilite per legge.

Art. 13.

INTERRUZIONI DI LAVORO E RICUPERO

Il lavoro nei campi sarà sospeso durante le intemperie. Potrà proseguire, secondo la possibilità in luoghi coperti.

Il lavoro perduto può essere effettuato nel termine di sette giorni successivi all'avvenuta sospensione del lavoro.

Art. 14.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

Nei casi in cui il datore di lavoro affidi al prestatore d'opera una mansione differente da quella per la quale è stato assunto, gli corrisponderà la paga della categoria meglio retribuita per il periodo di permanenza nella nuova categoria.

Art. 15.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Il servizio militare per obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro, purchè il lavoratore sia alle dipendenze della stessa azienda da oltre tre mesi alla data della chiamata alle armi e purchè all'atto del congedo o dell'invio in licenza illimitata si presenti entro 30 giorni sulla stessa azienda per riprendere il proprio lavoro.

Art. 16.

PERMESSI STRAORDINARI

In caso di matrimonio verrà concesso al lavoratore ın permesso di 6 giornate durante le quali ad ogni effetto, il lavoratore sarà considerato in attività di servizio.

Per visita di leva sarà concesso senza detrazione di alario il permesso di 1 giorno per la visita stessa e i 2 giorni per la prova di idoneità.

Ha altresì diritto ad un permesso di giorni 2 in caso i decesso di parenti di primo grado senza alcuna tratenuta da parte del datore di lavoro.

Tali permessi sono indipendenti dalle ferie previste al presente contratto.

Art. 17.

FERIE

A tutti i lavoratori spetta a turno un periodo di ferie nnue retribuite nella misura di otto giorni (ore 64).

Entro il 31 gennaio l'azienda stabilirà, tenendo preenti le richieste dei lavoratori, il calendario del peiodo nel quale ciascun lavoratore dovrà effettuare le erie e lo comunicherà agli interessati.

Le ferie debbono essere godute entro il 31 ottobre e ono obbligatorie. Il lavoratore che non ne usufruisca el periodo stabilito, salvo casi di malattia o di forza aggiore, perderà il diritto al compenso equivalente.

Art. 18.

RIPOSO SETTIMANALE

A tutti indistintamente i lavoratori che prestano la oro opera alle dipendenze delle aziende agricole, è douto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, in oincidenza con la domenica oltre i giorni festivi indiati all'art. 12.

Nel caso vi ostino ragioni tecniche il datore di lavoro arà eseguire i riposi settimanali e festivi non fruiti ai lavoratori addetti al bestiame in altro giorno della ettimana.

Qualora ragioni tecniche o impossibilità provate di ostituzione a turno ostassero alla fruizione del riposo ettimanale e festivo ai mandriani e manzolai sarà corisposta una ulteriore giornata di paga globale maggioata del 30 per cento per ogni domenica o giorno festio stabilito in calendario.

Per lavoro di governo del bestiame eseguito dal capo talla per ogni giorno festivo (domeniche, feste nazioali, feste infrasettimanali) verrà corrisposto un riposo ompensativo pari a mezz'ora ogni cavallo o coppia di uoi in consegna.

Tale riposo potrà essere effettuato ogni volta che il umulo delle ore abbia raggiunto almeno una giornata il medio orario di lavoro.

Art. 19.

INDENNITÀ PER LAVORI FUORI AZIENDA

I lavoratori che per ragioni di servizio devono portarsi fuori azienda, hanno diritto a ricevere un vitto sufficiente oppure al rimborso delle spese di vitto sostenute e quelle di eventuale pernottamento.

Art. 20.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Tali sono:

a) per i mandriani e manzolai: tridente o forca;

b) per i salariati propriamente detti con o senza bestiame:

1) vanga o badile (a seconda della zona);
2) tridente;
3) rastrello di legno;
3) roncola (podèt);

c) per i generici:

1) vanga;
2) tridente;
3) falce fienaia con accessori;
4) rastrello di legno;
5) roncola (podèt);
6) zappa del granoturco.

Quando al lavoratore vengono affidati in consegna attrezzi ed utensili di lavoro (da annotarsi sul libretto sindacale di lavoro) ha l'obbligo di conservarli in buono stato e risponderà delle eventuali perdite e danni dovuti a negligenza o ad altre cause a lui imputabili.

Per l'uso degli attrezzi di lavoro, di proprietà del lavoratore, il datore di lavoro corrisponderà ad ogni lavoratore: L. 450 annue ai mandriani e manzolai; L. 350 annue ai salariati propriamente detti con o senza bestiame; L. 1000 annue ai salariati generici. Se il salariato generico non adopera la falce fienaia, il contributo fissato verrà ridotto di L. 400.

Art. 21.

COMPARTECIPAZIONE DEI BACHI DA SETA

L'allevamento dei bachi da seta, proporzionalmente alla quantità di foglia destinata a tale scopo dall'agricoltore e compatibilmente con la capacità lavorativa della famiglia del salariato, è obbligatorio.

L'assegnazione del seme bachi ad estranei all'azienda potrà avvenire dopo aver soddisfatto la richiesta dei salariati stessi a meno che questi non ne facciano esplicita rinuncia.

La quantità di seme bachi necessaria è distribuita dal datore di lavoro fra tutte le unità lavorative assunte a copertura del fabbisogno aziendale (compreso il datore di lavoro) che la assumono in compartecipazione.

Il riparto della produzione sarà fatta in ragione del 46 % al datore di lavoro e del 54 % al compartecipante.

Le spese di acquisto e di incubazione del seme bachi, come pure quelle relative all'acquisto della carta e dei disinfettanti, saranno a carico del datore di lavoro.

Il datore di lavoro concederà gratuitamente le tavole e i castelli. Nel caso fossero presi a nolo da terzi la spesa sarà a carico del datore di lavoro. Il lavora-

tore sarà responsabile degli attrezzi in consegna e pagherà i danni, qualora si verificassero, per mancata custodia degli stessi.

Qualora per causa superiore venisse a mancare sul fondo la foglia durante il periodo di lavoro, il datore di lavoro è obbligato a fornire interamente al compartecipante la foglia necessaria.

Il datore di lavoro provvederà al taglio ed al trasporto della foglia, il compartecipante alla raccolta ed all'affastellamento della medesima.

Dove sarà praticata la sfrondatura delle foglie saranno concesse n. 8 giornate ogni oncia di bachi allevati.

Art. 22.

CASA ABITAZIONE, ORTO, PORCILE E POLLAIO

Premesso che solo i salariati occupati in azienda debbono risiedere in cascina e che tutti coloro che hanno interrotto il rapporto di lavoro debbono lasciare liberi i locali occupati, il datore di lavoro dovrà fornire ai propri dipendenti salariati tutti i locali di abitazione in cascina proporzionalmente ai bisogni della famiglia e senza alcun compenso.

Di norma la casa dovrà essere in ragione di una stanza ogni due persone componenti la famiglia più la cucina.

Il nucleo familiare è composto del capo famiglia, genitori, moglie e figli a carico o che prestano la loro attività in agricoltura.

Qualora nella cascina non esistano locali sufficienti per dare allogio alla mano d'opera salariale dipendente, il datore di lavoro corrisponderà ad ogni famiglia una indennità di abitazione nella somma forfettaria di L. 11.500 annue.

L'applicazione di quanto sopra è demandata alla Commissione paritetica comunale alla quale le organizzazioni faranno pervenire le necessarie concordate istruzioni.

Per i casi controversi è ammesso il ricorso alla Commissione paritetica provinciale.

Gli spostamenti avverranno liberamente e la Commissione paritetica comunale potrà intervenire, se richiesta, per agevolare gli stessi tenendo presente le necessità tecniche dell'azienda e le norme di legge sul collocamento per la richiesta nominativa della manodopera specializzata e per una migliore e più idonea distribuzione di tutti i locali di abitazione dei salariati.

I locali di abitazione devono essere igienici, salubri ed imbiancati ad ogni cambio di famiglia, o comunque, ogni biennio.

Si riconosce la necessità ed il principio che i locali di abitazione rurale siano possibilmente provvisti di luce elettrica e siano consegnati al momento dell'ingresso della famiglia del salariato nelle condizioni di pulizia e di decoro necessari, ed inoltre, in cascina dove esiste la possibilità, vi siano gabinetti di decenza ed acqua potabile.

A tutte le famiglie dei dipendenti che risiedendo lavorano sulla azienda, verranno concessi gratuitamente il porcile, il pollaio e l'orto di superficie di almeno 250 mq. per famiglia nelle adiacenze della cascina stessa.

Le famiglie con l'abitazione in cascina possono tenere 20 galline e allevare sino a 100 pulcini.

Nel periodo delle semine, dei raccolti, della nascita dei prodotti e del frumento in erba, è fatto divieto ai lavoratori di rilasciare liberi i polli fuori cascina. E' in facoltà del datore di lavoro di costruire appositi ed idonei recinti per il ricovero durante tali periodi.

Il lavoratore può allevare sino a due suini da ingrasso e quattro magroni, aumentabili per famiglie numerose anche a tre suini da ingrasso. E' fatto divieto, se non dietro autorizzazione del conduttore, di tenere la scrofa, le anitre, le oche, i tacchini, i conigli ed i piccioni.

Nel caso che la famiglia del lavoratore non possa godere dell'orto verrà corrisposto un compenso annuo nella misura di L. 500 (cinquecento).

Art. 23.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Il lavoratore maturerà il diritto alla tredicesima mensilità (16 giornate di salario globale composto della paga base più contingenza, più valore generi in natura) che gli dovrà essere corrisposta alla fine della annata agraria e precisamente il 10 novembre di ogni anno, in base all'ultima retribuzione percepita. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'annata, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi o frazione di mese superiore ai 15 giorni di lavoro prestato.

Art. 24.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533 e legge 26 novembre 1955, n. 1161.

Alla scadenza il contratto si intende tacitamente rinnovato, qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte entro il 10 luglio dell'anno di scadenza mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul contratto di lavoro controfirmato dalle parti.

Il datore di lavoro ha diritto di esonerare il lavoratore disdettato da ogni prestazione d'opera durante il periodo di preavviso, previa corresponsione del salario per detto periodo.

I licenziamenti dei capi-lega non saranno validi se non ratificati dalla Commissione paritetica provinciale.

All'11 novembre il lavoratore regolarmente disdettato o che abbia fatto rinuncia abbandonerà il fondo e, nel caso che avesse residenza nell'azienda, lascierà liberi i locali che aveva occupati da persone e da cose anche interposte.

In caso di trasloco la giornata dell'11 novembre sarà dedicata al trasferimento della famiglia.

Nel caso in cui il lavoratore durante l'annata agraria, risolvesse unilateralmente il rapporto di lavoro perderà il diritto alla indennità di anzianità maturata fino al massimo di due anni oltre l'anno in corso.

Art. 25.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Al lavoratore dimissionario o licenziato spetta una indennità di anzianità per ogni anno di servizio ininterrotto prestato presso la stessa azienda.

Tale indennità è da calcolarsi in tre giorni di paga (paga base in danaro più valore in generi in natura) per le anzianità maturate fino al 10 novembre 1945 e di quattro giornate dall'11 novembre 1945 al 10 novembre 1947. Dall'11 novembre 1947 al 10 novembre 1951, n. 4 giornate comprensive della indennità di contingenza e dall'11 novembre 1951, n. 5 giornate comprensive della indennità di contingenza. In caso di infrazioni gravi che comportino il licenziamento in tronco, il lavoratore perderà il diritto alla indennità di anzianità maturata nell'ultimo quinquennio. Nel caso di licenziamento in tronco a seguito di fatto o colpa grave passibile di denuncia — commesso dal lavoratore — che renda impossibile la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro, il lavoratore perderà il diritto a percepire tutta la indennità di anzianità maturata.

Ai fini della liquidazione della indennità di cui sopra verranno computati gli anni effettivamente trascorsi in servizio presso l'azienda dall'11 novembre 1922 in avanti.

In caso di morte del salariato l'indennità dovrà essere liquidata agli eredi aventi diritto.

Indipendentemente dalla cessazione del rapporto di lavoro, l'indennità di licenziamento verrà corrisposta in base all'ultimo salario al lavoratore che compie il 60° anno di età.

Agli effetti dell'indennità di licenziamento i periodi di servizio alle armi contano come servizio effettivamente prestato, purchè il lavoratore riprenda il lavoro in azienda entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza illimitata. In mancanza, il lavoratore perderà qualsiasi diritto alla indennità di licenziamento.

Art. 26.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso o cessione di azienda non risolve il contratto di lavoro durante l'anno ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti anche per quanto concerne i crediti di lavoro (anzianità inclusa), nei confronti del nuovo titolare qualora non sia stato liquidato dal precedente datore di lavoro.

Art. 27.

ULTIMO ANNO DI CONDUZIONE

Nelle aziende soggette a passaggio di conduzione, la manodopera è così retribuita:

a) a partire dal 20 settembre, 2/3 della manodopera dipendente rimangono alle dipendenze ed a carico del conduttore cessante ed il rimanente alle dipendenze ed al carico del subentrante quando la semina del frumento spetta a quest'ultimo ed il cessante lasci liberi dalla suddetta data progressivamente i terreni destinati a tale coltura;

b) la manodopera *dipendente* rimane a totale carico del cessante fino al 10 novembre, quando questi è obbligato a seminare il frumento;

c) l'Ufficio di collocamento comunale stabilisce in rapporto agli obblighi, la quota di manodopera a carico del cessante e del subentrante quando entrambi sono obbligati alle semine del frumento.

In ogni caso la quota di occupazione di manodopera aziendale, nel suo complesso, continua ad essere occupata dall'azienda.

PARTE SECONDA

MANSIONI DEL PERSONALE

Art. 28.

CAPO LAVORATORE

E' capo lavoratore chi, mentre provvede alla sorveglianza del lavoro dell'azienda, compie altresì lavori manuali. Come tale esso è considerato agli effetti del carico della manodopera.

Ha l'obbligo di distribuire e sorvegliare il lavoro controllandone la esecuzione.

Art. 29.

CAPO MANDRIANO

Il capo mandriano ha la direzione e la responsabilità della stalla, più precisamente:

a) regola il razionamento di tutte le vaccine e le assiste nelle malattie e nel parto;

b) regola l'allattamento e allevamento di tutti i vitelli;

c) disimpegna tutte le mansioni del mandriano di cui al seguente articolo.

La responsabilità tecnica del capo mandriano sulla stalla non subisce interruzioni, salvo il caso di sua assenza giustificata (ferie, riposo settimanale, malattie, ecc.), caso in cui il datore di lavoro designerà, precedentemente, un mandriano il quale assumerà la responsabilità tecnica della stalla.

Art. 30.

MANDRIANO

Il mandriano compie i seguenti lavori:

a) il governo di 14 vacche oltre al toro e relativi vitelli fino a tre mesi;

b) la mungitura delle vacche, l'allattamento e l'allevamento dei vitelli;

c) lo scarico e la conservazione dei foraggi.

L'estrazione ed il trasporto dai silos verranno eseguiti dal personale extra stalla;

d) per la pulizia della stalla il datore di lavoro fornirà il numero necessario di scope;

e) il riordino dello stallatico in concimaia;

f) la mescolanza e la somministrazione dei mangimi, l'abbeveramento del bestiame in cascina;

g) l'accompagnamento e la sorveglianza al pascolo.

Nel periodo del pascolo, quando è solo, nel caso che occorra sarà coadiuvato da una seconda persona;

h) la prestazione e la sorveglianza per le necessarie cure alle vaccine ammalate, ferite o partorienti.

L'alimentazione del bestiame dovrà effettuarsi secondo le istruzioni che verranno impartite dal datore di lavoro ed alle quali il mandriano dovrà strettamente attenersi.

I mandriani dovranno effettuare, a turno, ispezioni alla stalla e ne assumeranno la responsabilità durante il turno di servizio. Il capo è dispensato dall'effettuare il turno.

Il trasporto del letame in concimaia verrà effettuato col carrello o con la carriola, esclusa la barella a mano.

Quando il mandriano seguirà la bergamina all'alpeggio o al pascolo con pernottamento col bestiame fuori azienda, gli verrà corrisposta una indennità di trasferta o pernottamento di L. 100 giornaliere più la somministrazione di un vitto sufficiente.

Per i capi di bestiame in più del numero stabilito sarà corrisposta mezz'ora di paga globale normale per ogni vacca.

Qualora i capi di bestiame in consegna al mandriano risultino inferiori al numero stabilito, il lavoratore dovrà dare all'azienda un'ora di lavoro in campagna ogni due vacche in meno che ha in consegna nella stalla.

Art. 31.

MANZOLAIO

Il manzolaio avrà in consegna 32 capi; dal 32° al 35° gli sarà corrisposta una indennità di L. 1.500 (millecinquecento) per capo; oltre il 35° e per ogni capo sarà corrisposto al manzolaio 14 minuti di paga globale.

I capi di allevamento passano in custodia al manzolaio immediatamente dopo lo slattamento (5-6 mesi) e le giovenche fino al parto.

Deve compiere i seguenti lavori:

a) il governo dei capi in custodia;

b) lo scarico e la conservazione dei foraggi. Per l'estrazione ed il trasporto dai silos verrà fornita dal conduttore la necessaria manodopera sussidiaria extra stalla;

c) la pulizia della stalla;

d) il riordino dello stallatico in concimaia;

e) la mescolanza e la somministrazione dei mangimi, l'abbeveramento del bestiame in cascina;

f) l'accompagnamento e la sorveglianza al pascolo;

g) la prestazione e la sorveglianza per le necessarie cure dei capi malati e feriti.

Nel periodo del pascolo, quando è solo, nel caso che occorra sarà coadiuvato da una seconda persona.

Art. 32.

BIFOLCO E CARRETTIERE

Il bifolco e il carrettiere provvedono alla cura delle bestie fino a quattro buoi o due cavalli, che straordinariamente possono essere tre.

I puledri anziani, legati alle mangiatoie, ed ai quali viene praticata la quotidiana regolare strigliatura ed il governo, saranno considerati, per numero e compenso, un cavallo da lavoro.

Per i puledri in consegna, che sono rinchiusi in appositi recinti, dai quali venga effettuato il trasporto del letame, con personale, non di stalla o di stalla nell'orario di lavoro, verrà corrisposto al personale addetto un compenso annuo di L. 500 per ogni capo.

Sono tenuti a compiere i seguenti lavori:

a) governo del numero dei capi di cui sopra;

b) la pulizia della stalla;

c) il trasporto ed il riordino del letame in concimaia;

d) la preparazione della lettiera, dei foraggi e la mescolanza dei mangimi;

e) l'abbeverata dei capi di bestiame di cui sopra;

f) la strigliatura;

g) l'assistenza al pascolo. Il numero delle ore impiegate non dovrà superare quelle dell'orario normale di lavoro; per il pascolo festivo la sorveglianza non dovrà superare le quattro ore giornaliere. E' escluso da tale limitazione quel personale che gode del riposo settimanale compensativo;

h) l'assistenza alle fattrici;

i) tutti gli altri lavori richiesti dal conduttore e ciò nei limiti dell'orario di cui all'art. 10.

Il bifolco ed il carrettiere, quando sono soli, sono considerati capo stalla.

Nei giorni festivi, quando viene concesso il compenso di cui all'art. 18, il bifolco ed il carrettiere devono compiere i lavori di cui ai commi *b*), *d*), *e*), *f*), *g*) e *h*).

Art. 33.

CAPO STALLA

Tra i bifolchi ed i carrettieri dell'azienda viene scelto un capo stalla, il quale ha la custodia ed è tenuto alla somministrazione del foraggio e dei mangimi a tutto il bestiame. Il capo stalla abbandona la sera in anticipo il lavoro dei campi in base alla seguente tabella.

a) un'ora prima quando ha in consegna da 2 a 4 cavalli;

b) un'ora e mezza prima quando ha in consegna da 5 a 9 cavalli;

c) due ore prima quando ha in consegna da 10 a 12 cavalli;

d) oltre i 12 cavalli valgono le consuetudini aziendali.

Naturalmente per quei capo stalla che hanno in consegna buoi, vige la proporzione di due buoi per un cavallo.

Come bifolco e carrettiere deve fare tutti i lavori di cui all'articolo precedente e per i quali deve essere compensato con il soprassoldo stabilito all'art. 48.

Nei giorni festivi il capo stalla deve provvedere alla somministrazione dei foraggi e dei mangimi a tutto il bestiame e compiere i lavori fissati quale carrettiere e bifolco, ed in compenso usufruirà del riposo compensativo settimanale. Qualora il datore di lavoro non conceda al capo stalla il riposo previsto dall'art. 18 al lavoratore verrà corrisposta la paga normale oraria della categoria alla quale appartiene.

Art. 34.

ADDETTO ALLE TRATTRICI

L'addetto alle trattrici agricole è colui che, pur rimanendo adibito ai lavori di campagna, esegue anche i lavori di motoaratura.

Art. 35.

IRRIGATORE

All'irrigatore spetta, oltre ai lavori soliti, la disciplina della irrigazione dei fondi. Quando il servizio dell'irrigatore è prestato per tutta o gran parte della notte, gli verrà concesso un riposo di giorno, pari alle ore di lavoro eseguite nella notte ed eccedenti l'orario normale.

Agli irrigatori dovranno essere dati in consegna gli stivaloni di gomma da usare solo durante il servizio di irrigazione, pena l'addebito degli stivaloni stessi. In caso di cambio dell'irrigatore, gli stivaloni dati in consegna dovranno essere nuovi.

Per l'irrigazione del fondo, in sostituzione od in aiuto dell'irrigatore, i lavoratori dell'azienda sono tenuti a prestare la loro opera secondo gli ordini del conduttore o chi per esso.

Art. 36.

SALARIATO GENERICO

Il personale fisso non classificato dal presente Contratto collettivo e occupato a copertura della quota di occupazione di manodopera aziendale, appartiene alla categoria dei salariati generici, ai quali spetta la esecuzione dei lavori richiesti dal datore di lavoro.

PARTE TERZA

NORME REGOLAMENTARI

Art. 37.

RAPPORTI FRA DATORI DI LAVORO E LAVORATORI

I rapporti tra i lavoratori ed i datori di lavoro devono essere ispirati a reciproca fiducia e rispetto tali da assicurare l'ordine e la serenità nell'azienda.

Il presente Contratto è pegno di concordia fra le classi e le categorie che contribuiscono con la loro attività a rendere prospera l'agricoltura nella nostra provincia.

I lavoratori per il loro servizio dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nell'azienda; dovranno pertanto attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro loro assegnato.

Per la tutela dei diritti e delle ragioni delle parti valgono le disposizioni contrattuali previste dal presente contratto di lavoro e patrocinate perifericamente dai rappresentanti locali delle Organizzazioni contraenti.

Art. 38.

NORME REGOLAMENTARI

Le infrazioni al contratto, agli ordini, alle disposizioni tecniche ed amministrative, al buon ordine della azienda, al buon lavoro saranno punite in due forme:

a) nell'azienda: con richiamo del conduttore verso il dipendente nel caso di mancanze lievi, come assenza o ritardo ingiustificato, negligenza o danni lievi, ubriachezza sul lavoro non ripetuta;

b) fuori dell'azienda: nei casi di altre infrazioni più gravi con l'intervento della Commissione paritetica comunale che si trasforma in Commissione d'ordine e che giudicherà l'eventuale mancante al proprio dovere o con ammonimento o con multe o sospensione, licenziamento e licenziamento in tronco.

Quelle mancanze che rivestono carattere di reato sono sempre punite con il licenziamento in tronco nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave;

b) danneggiamenti dolosi, comprovati, agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili ed al bestiame;

c) assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi;

d) in tutti quegli altri casi di tale gravità che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, secondo il giudizio della Commissione d'ordine.

Le Organizzazioni contraenti sono concordi nell'intervenire con il massimo rigore in tutti i casi di delitti contro la moralità ed il buon costume e di offesa all'onore e al pudore che dovessero eventualmente avvenire nell'azienda.

Le norme di cui sopra che tendono a tutelare la pace, l'ordine, la responsabilità, la produzione nell'azienda valgono sia per il datore di lavoro che per i lavoratori.

Art. 39.

CONTROVERSIE

Tutti i reclami di carattere individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari ed essere esaminati direttamente tra i prestatori d'opera ad i loro datori di lavoro assistiti dalle rispettive Commissioni paritetiche ed Organizzazioni.

(*Omissis*).

PARTE QUARTA

PREVIDENZE SOCIALI

Art. 41.

MALATTIE ED INFORTUNI

La malattia accertata e l'infortunio del lavoratore non costituiscono causa di licenziamento del lavoratore.

Il lavoratore infortunato o di cui sia stata compro-

vata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi, trascorso il quale e perdurando lo stato di infermità, è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto, dietro corresponsione delle indennità di licenziamento maturata a quella data.

Per le norme complementari vedere l'art. 11.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto il lavoratore ha diritto di usufruire della casa, orto, porcile e pollaio che eventualmente gli fossero stati dati in uso.

Il trattamento economico per i casi di malattia od infortunio è quello previsto dalla legge.

Art. 42.

ASSICURAZIONI SOCIALI E MUTUA MALATTIA

Per le assicurazioni sociali valgono le norme vigenti. Tutti i lavoratori, familiari compresi, sono iscritti alla mutua malattie della provincia.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi mutualistici e assicurativi secondo le norme vigenti.

In attesa delle nuove disposizioni legislative sul trattamento previdenziale e assistenziale è istituita una cassa provinciale per l'integrazione delle indennità di malattia e infortunio e per l'assistenza extra legem.

I datori di lavoro provvederanno al versamento della quota stabilita attraverso il servizio provinciale Contributi agricoli unificati.

La quota di iscrizione è di L. 30 per ogni lavoratore (uomo, donna, ragazzo) e per giornata di lavoro. Tale quota, ripartita per metà a carico del datore di lavoro e per metà a carico del lavoratore, sarà versata interamente dal datore di lavoro che effettuerà poi la trattenuta per la parte spettante al lavoratore in sede di liquidazione annuale.

PARTE QUINTA

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 43.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DEI SALARI

I salari vengono corrisposti per la parte in danaro alla fine di ogni quindicina, al sabato dopo l'orario di lavoro; per la parte in natura in quota mensile.

I generi in natura devono essere quelli prodotti nelle aziende e di buona qualità.

Quando a richiesta del lavoratore, vengono ceduti per uso famiglia, generi eccedenti le quantità a lui spettanti in base al presente contratto. o da questo non contemplati, detti generi devono essere valutati al prezzo del prodotto posto nell'azienda.

Art. 44.

COMPENSI ANNUI IN DANARO E IN NATURA PER UNITÀ INTERA

Le tabelle dei compensi annui in danaro e in natura per ogni unità lavorativa sono le seguenti:

In danaro:

capo mandriano e mandriano . . . . L. 72.313
salariato propriamente detto, capo lavoratore, capo stalla, bifolco, carrettiere, manzolaio . . . . » 69.474
salariato senza bestiame, irrigatore addetto alle trattrici . . . . » 68.229
salariato generico . . . . » 68.030

Per tutte le ore di lavoro ordinario e straordinario verrà corrisposta l'indennità di contingenza uniforme per tutte le categorie di lavoratori e per unità lavorativa.

Si fa riferimento in merito all'accordo relativo al congegno della scala mobile in agricoltura stipulato dalle Confederazioni Nazionali il 24 settembre 1952, tenendo presente che le variazioni delle retribuzioni saranno determinate sulla base del punteggio di cui allo articolo 9.

In natura:

A tutte le categorie:

Frumento buono mercantile . q.li 6
Granoturco buono mercantile di semina primaverile (escl. il Caragua) q.li 11

Legna:

La legna dovrà essere fornita in misura di q.li 50 considerata verde, in due tipi diversi di fascine, senza preventiva cernita (due terzi scalvata invernale ed un terzo fasci di gelsi e viti). Sarà consegnata in anticipo e comunque nella quantità di q.li 10 di secca entro il 30 novembre e q.li 30 di verde durante i tagli.

Qualora l'azienda sia sprovvista di legna secca verrà fornita, entro gli stessi termini, legna verde.

La legna si intende posta a casa del lavoratore.

Per le famiglie che contano più lavoratori, la legna verde è somministrata nella misura di q.li 15 per ogni unità lavorativa in più della prima.

La differenza tra la quantità fissata per ogni unità (q.li 50 di verde) e quella consegnata, verrà pagata al prezzo che ogni anno sarà determinato dalle due Organizzazioni.

Nel caso che più lavoratori della stessa famiglia lavorino presso aziende diverse la somministrazione dei 50 q.li di legna sarà effettuata dal datore di lavoro presso il quale lavora il capo famiglia od in mancanza del capo famiglia, da quel datore di lavoro presso il quale lavora il maggiore della famiglia.

Qualora una famiglia necessitasse di legna oltre i quantitativi fissati per le seconde unità, questa verrà data nella misura occorrente, sempre che l'azienda disponga di legna.

Latte:

Ogni unità lavorativa ha diritto ad un litro di latte al giorno od all'equivalente in danaro così come sotto specificato.

Verrà infati corrisposto il latte in natura in ragione di litri uno (1) per famiglia fino a quattro componenti (ivi compreso il lavoratore). Le famiglie con più di quattro componenti avranno diritto a 200 grammi di latte in natura per ogni convivente oltre il quarto. Il latte prelevato in più od in meno sarà valutato al prezzo stabilito mensilmente dalla Camera di commercio ridotto di L. 5 al litro.

Esempi:

1) famiglia composta di una unità lavorativa più 1-2-3 conviventi: litri uno in natura;

2) famiglia composta di una unità lavorativa più cinque componenti: litri 1,400 in natura di cui 400 pagati dal lavoratore;

3) famiglia composta di 2 unità lavorative più 1-2 conviventi: litri 1 in natura e litri 1 pagato dal datore di lavoro;

4) famiglia composta di 3 unità lavorative più 6 conviventi: litri 2 in natura e litri 1 pagato dal datore di lavoro.

A tutti i mandriani verrà corrisposto gratuitamente un ulteriore litro di latte al giorno per ogni unità lavorativa a titolo di premio di mungitura.

Tale somministrazione avverrà anche per il periodo delle ferie annuali; sarà invece esclusa per i giorni di riposo settimanale e di assenza per qualunque motivo, nel qual caso la somministrazione stessa verrà effettuata a favore del lavoratore che sostituisce l'assente.

Fermo restando tutto quanto stabilito nel presente articolo, si chiarisce che nella stalla mista è sempre mandriano, a tutti gli effetti, anche il salariato che abbia il governo di almeno cinque vacche. Il lavoratore che abbia il governo di vacche per un numero inferiore a 5 sarà considerato salariato con bestiame a tutti gli effetti con diritto, però, ad 1/5 di latte per ogni vacca in consegna quale premio di mungitura.

Nel caso che più lavoratori della stessa famiglia lavorino presso aziende diverse, la somministrazione del latte in natura spettante alla famiglia dei lavoratori verrà effettuata dai datori di lavoro in proporzione alle unità lavorative.

Art. 45.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Il lavoro festivo è retribuito con la paga globale maggiorata del 30%. Agli addetti al bestiame per il lavoro prestato nei giorni festivi quando non usufruiscono del relativo riposo compensativo verrà corrisposta la maggiorazione del 30 % sulla paga globale.

Se usufruiscono invece del relativo riposo compensativo la somma da corrispondere è di:

L. 143 per unità intera e per ogni giorno festivo per il mandriano;

L. 108 per unità intera e per ogni giorno festivo per il manzolaio;

L. 15 per unità intera e per ogni giorno festivo per il carrettiere che ha in consegna 2 cavalli;

L. 15 per unità intera e per ogni giorno festivo per il bifolco che ha in consegna quattro buoi.

Per lavoro notturno si intende quello dal tramonto al levar del sole eccezione fatta per tutti gli addetti al bestiame e all'irrigazione.

Il lavoro notturno viene compensato con una maggiorazione del 30% sulla paga oraria globale.

Il lavoro straordinario viene retribuito con la maggiorazione del 16 % sulla paga oraria globale.

Le ore di lavoro straordinario non possono eccedere i limiti della legge, cioè le due ore giornaliere e le 12 settimanali.

Quando il turno di irrigazione cade in giorno festivo all'irrigatore, pur usufruendo del riposo compensativo pari alle ore di lavoro, compete la maggiorazione del 30 % della paga globale normale per le ore di lavoro effettivamente prestate in base all'orario stabilito dal Consorzio o Roggia d'irrigazione.

Per paga globale si intende la paga formata dai tre elementi (paga base più valore generi in natura, più indennità di contingenza).

Art. 46.

FESTE NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Per le festività nazionali si applicano le disposizioni di legge.

Se vi è prestazione d'opera al salariato verrà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione, compreso ogni elemento accessorio di essa, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione del 30 %.

Se non vi è la prestazione d'opera al salariato è dovuta la normale retribuzione giornaliera compreso ogni elemento accessorio di essa.

Feste infrasettimanali.

Per le festività infrasettimanali si applicano le disposizioni di legge.

Se non vi è prestazione d'opera, per la corrente annata verrà corrisposta la somma di L. 4.900 per unità lavorativa intera e proporzionalmente al periodo di occupazione a forfetizzazione di tutte le competenze.

Se vi è prestazione d'opera, oltre a quanto previsto nel comma precedente al salariato sarà corrisposta la normale retribuzione giornaliera, compreso ogni elemento accessorio di essa, maggiorata del 30 % per le ore di effettivo lavoro.

Art. 47.

LAVORI A TARIFFA SPECIALE

Sono considerati lavori a tariffa speciale i sottonotati, a fianco dei quali sono segnati i supplementi orari da corrispondere a tutti i lavoratori che li eseguiscono:

— mietitura a mano e trebbiatura: L. 20 all'ora;

— estirpazione lino: L. 20 all'ora;

— falciatura (eseguita nel periodo dal 19 marzo al 20 ottobre): L. 10 all'ora;

— cimatura granoturco; sfogliatura e trasporto fuori del campo delle cime L. 5 all'ora;

— spargimento calciocianamide pulverulenta a mano: L. 100 al quintale; per quella granulare: L. 25 al quintale.

Per mietitura s'intende il taglio dei cereali con falce messoria con la conseguente formazione di covoni.

Per il lavoro della falciatura, il lavoratore deve presentarsi con la falce già battuta e se durante il lavoro si presenti la necessità di batterla, può batterla.

Lo spurgo dei canali e fossi dell'azienda può essere eseguito dagli agricoltori con la manodopera della cascina.

Qualora il datore di lavoro, eseguendo lo spurgo delle rogge, canali e fossi dell'azienda, a mezzo della propria manodopera, sia per ragioni di distanza che di convenienza nell'esecuzione del lavoro, faccia consumare alla manodopera stessa i pasti fuori famiglia, deve corrispondere a titolo di rimborso spesa la somma di L. 200 per ogni unità lavorativa.

Art. 48.

INDENNITÀ SPECIALI ANNUE

Capo lavoratore: L. 12 ogni piò costituente la superficie dell'azienda. Nelle aziende di superficie superiore ai 300 piò con due o più capi lavoratori, il compenso di cui sopra è diviso in parti uguali fra gli stessi, rispettando comunque un minimo per ogni capo lavoratore di L. 2.076.

Capo mandriano: gli spettano le medesime indennità del mandriano, in quanto tale e in più il soprassoldo di L. 200 per ogni capo di bestiame nella stalla, compreso il toro ed esclusi i vitelli fino allo slattamento.

Mandriano: L. 35 al mese per ogni vitello mantenuto per tre mesi nella stalla, oltre i tre mesi dalla nascita. Qualora nella stalla si trovino due o più mandriani il predetto compenso è ripartito fra loro in parti uguali.

Per l'estrazione dell'acqua con pompa a mano verrà corrisposto un soprassoldo, in ragione di anno, di lire 200 per ogni vacca in consegna.

Si stabilisce una cointeressenza di L. 7 ogni qule di latte consegnato ad uso industriale da suddividersi fra tutti i mandriani.

Manzolaio: L. 40 ogni capo in custodia fino al n. 32. Oltre i 32 capi si seguiranno le norme di cui all'art. 31.

Bifolco e carrettiere: L. 1150 per ogni capo bovino e L. 2300 per ogni capo equino.

Per la cura del terzo cavallo o della terza coppia di buoi, verrà corrisposto un compenso di L. 2.700.

Capo stalla: gli spettano le medesime indennità del bifolco e carrettiere in quanto tale e in più un soprassoldo di L. 130 per ogni capo di bestiame posto nella stalla. Nel caso non sia nominato il capo stalla, il compenso viene diviso fra gli interessati in relazione ai capi di bestiame in consegna.

Addetto alle trattrici: L. 25 per ogni piò arato. Tale compenso va suddiviso fra gli addetti alle trattrici della azienda in base ai piò arati da ciascuno di essi.

Irrigatore: L. 45 per ogni piò irrigato, indipendentemente dal numero delle irrigazioni effettuate. Se nella azienda si trovano due o più irrigatori l'indennità sarà da suddividersi proporzionalmente fra gli irrigatori stessi, salvo speciali accordi fra le parti per un maggior compenso.

Art. 49.

DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

Il presente Contratto collettivo di lavoro ha inizio coll'11 novembre 1958 e termina il 10 novembre 1959.

Esso si riterrà tacitamente prorogato di anno in anno se non sarà disdettato da una delle parti contraenti entro il 10 luglio dell'annata agraria in corso.

SOVVENZIONI

DATA	CONTANTI	FRUMENTO		GRANOTURCO		LEGNA				LATTE	FIRMA
						Verde		Secca			
	Lire	Q.li	Kg.	Q.li	Kg.	Q.li	Kg.	Q.li	Kg.	Litri	
22 Novembre 1958											
6 Dicembre 1958											
20 Dicembre 1958											
3 Gennaio 1959											
17 Gennaio 1959											
31 Gennaio 1959											
14 Febbraio 1959											
28 Febbraio 1959											
14 Marzo 1959											
28 Marzo 1959											
11 Aprile 1959											
25 Aprile 1959											
9 Maggio 1959											
23 Maggio 1959											
6 Giugno 1959											
20 Giugno 1959											
4 Luglio 1959											
18 Luglio 1959											
1 Agosto 1959											
15 Agosto 1959											
29 Agosto 1959											
12 Settembre 1959											
26 Settembre 1959											
10 Ottobre 1959											
24 Ottobre 1959											
7 Novembre 1959											
TOTALE											

CONTO DEL LATTE

prelevato dal lavoratore per i bisogni della propria famiglia e da pagarsi mensilmente al prezzo convenuto

Periodo nel quale il latte fu prelevato	Quantità totale del mese in litri	Prezzo unitario	Importo	NOTE
TOTALE				

TABELLA DEI SALDI

TITOLO		IMPORTO
Denaro	da versare . . . L.	
	versato . . . . . »	
	Saldo L.	
Granoturco	da versare . . . Q.li	
	versato . . . . »	
	Saldo Q.li	
Frumento	da versare . . . Q.li	
	versato . . . . »	
	Saldo Q.li	
Legna	da versare . . . Q.li	
	versato . . . . »	
	Saldo Q.li	
Latte	da versare . . . litri	
	versato . . . . »	
	Saldo litri	

TITOLO	IMPORTO
Debito del lavoratore al 10 novembre 1958 . . . . L.	....
Acconti in denaro . . . . »	....
Cassa integrazione . . . . »	....
Fondo Adeguamento Pensioni. . . . . »	....
Ore perse n. .... x L. .... »	....
Ore perse n. .... x L. .... »	....
Ore perse n. .... x L. .... »	....
Trattenute diverse:	....
....	....
....	....
....	....
....	....
Versato a saldo — TOTALE DEBITO . . . . L.	....
IL LAVORATORE — Debito come contro . . . . »	....
.... — *Differenza a debito*. . . . . L.	....

TITOLO	IMPORTO
Credito del lavoratore al 10 novembre 1958 . . . . L.	....
Salario e contingenza . . . . »	....
13ª mensilità . . . . »	....
Attrezzi . . . . »	....
Casa – orto . . . . »	....
Indennità di anzianità-gg. .... »	....
....	....
....	....
....	....
....	....
Var	....
....	....
....	....
Versato a saldo — TOTALE CREDITO . . . . L.	....
IL LAVORATORE — Credito come contro. . . . . »	....
.... — *Differenza a credito* . . . . L.	....

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 1260.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese metalmeccaniche e della installazione di impianti della provincia di Lecce.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 23 ottobre 1959, per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica e alla installazione di impianti;

Visto, per la provincia di Lecce, l'accordo collettivo integrativo 9 giugno 1960, e relative tabelle, stipulato tra l'Associazione Industriale e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 15, della provincia di Lecce, in data 20 maggio 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo collettivo integrativo 9 giugno 1960, relativo ai lavoratori addetti all'industria metalmeccanica e alla installazione di impianti, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese metalmeccaniche e della installazione di impianti della provincia di Lecce.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 22 agosto 1962
Atti del Governo, registro n. 158, foglio n. 18. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 9 GIUGNO 1960, PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA METALMECCANICA E DELLA INSTALLAZIONE D'IMPIANTI NELLA PROVINCIA DI LECCE

L'anno millenovecentosessanta addì 9 del mese di giugno, nella sede dell'Associazione Industriale della Provincia di Lecce;

tra

l'Associazione Industriale della Provincia di Lecce, rappresentata dal suo Presidente ing. *Francesco Caracciolo*, assistito dal Direttore dell'Associazione dottor *Crocifisso De Pascalis;*

e

la C.G.I.L. - Camera Confederale del Lavoro, rappresentata dai signori: *Giorgio Casalino* e *Rubini Corrado*, assistiti dal prof. *Enrico Gargiulo* dell'Ufficio Contratti della Camera del Lavoro di Lecce;

e

la C.I.S.L. - Unione Sindacale della Provincia di Lecce, rappresentata dal suo Segretario generale, on. professor *Vincenzo Marotta*, assistito dal sig. *Vito Longo*, Segretario sindacale;

e

la U.I.L. - Unione Sindacale Provinciale di Lecce, rappresentata dal suo Segretario generale sig. *Livio Ligori* assistito dal sig. *Risi Salvatore;*

si è stipulato il seguente accordo provinciale integrativo del Contratto nazionale 23 ottobre 1959 per gli operai ed impiegati addetti all'industria metalmeccanica e della installazione di impianti da valere in provincia di Lecce.

Art. 1.

Le parti sono d'accordo nel riportarsi per tutta la parte normativa al predetto Contratto nazionale 23 ottobre 1959 e nel determinare le allegate tabelle per i minimi salariali e stipendiali in vigore.

Art. 2.

I minimi di cui all'articolo uno e che qui di seguito si riportano, non sono comprensivi degli scatti di scala mobile.

IMPIEGATI

1ª Categoria:

	Lire mensili
superiori ai 21 anni	63.800

2ª Categoria:

	Lire mensili
superiori ai 21 anni	47.550
inferiori ai 21 anni	41.250

3ª Categoria *A*:

superiori ai 21 anni	34.750
tra i 20 e i 21 anni	33.350
tra i 19 e i 20 anni	32.050
tra i 18 e i 19 anni	29.450
tra i 17 e i 18 anni	25.350
tra i 16 e i 17 anni	23.550
inferiori ai 16 anni	19.450

3ª Categoria *B*:

superiori ai 21 anni	29.400
tra i 20 e i 21 anni	28.100
tra i 19 e i 20 anni	27.250
tra i 18 e i 19 anni	25.550
tra i 17 e i 18 anni	21.600
tra i 16 e i 17 anni	20.350
inferiori ai 16 anni	16.200

OPERAI

Operaio specializzato:

	Lire orarie
superiore ai 21 anni	157,55
tra i 18 e i 20 anni	153,10
tra i 16 e i 18 anni	135,55

Operaio qualificato:

superiore ai 20 anni	139,25
tra i 18 e i 20 anni	135,10
tra i 16 e i 18 anni	118,70
inferiore ai 16 anni	98,20

Manovale specializzato:

superiore ai 20 anni	131,15
tra i 18 e i 20 anni	122,45
tra i 16 e i 18 anni	96,60
inferiore ai 16 anni	76,10

Manovale comune:

	Lire orarie
superiore ai 20 anni	122,10
tra i 18 e i 20 anni	114,10
tra i 16 e i 18 anni	90,10
inferiore ai 16 anni	62,70

Pertanto la retribuzione globale spettante ai dipendenti da aziende esercenti l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, alla data di stipulazione del presente accordo, è quella riportata nelle allegate tabelle.

Art. 3.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti sono d'accordo nel fare salve le condizioni di miglior favore eventualmente in atto.

Art. 4.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente accordo è valido in tutto il territorio della provincia di Lecce a decorrere dal 9 giugno 1960 ed avrà la stessa durata e scadenza del precitato Contratto nazionale 23 ottobre 1959 del quale ne segue le sorti.

Tabella della retribuzione globale degli impiegati dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti a decorrere dal 9 giugno 1960 in provincia di Lecce.

	Stipendio base	Incentivo 5 %	Contingenza	Totale stipendio mensile
1ª CATEGORIA				
superiori ai 21 anni	63.800	3190	8814	75.804
2ª CATEGORIA				
superiori ai 21 anni	47.550	2377	6643	56.570
inferiori ai 21 anni	41.250	2063	5759	49.072
3ª CATEGORIA *A*				
superiori ai 21 anni	34.750	1738	4940	41.428
tra i 20 e i 21 anni	33.350	1668	4745	39.763
tra i 19 e i 20 anni	32.050	1603	4563	38.216
tra i 18 e i 19 anni	29.450	1473	4186	35.109
tra i 17 e i 18 anni	25.350	1268	3614	30.232
tra i 16 e i 17 anni	23.550	1178	3341	28.069
inferiori ai 16	19.450	973	2756	23.179
3ª CATEGORIA *B*				
superiori ai 21 anni	29.400	1470	4186	35.056
tra i 20 e i 21 anni	28.100	1405	4004	33.509
tra i 19 e i 20 anni	27.250	1363	3887	32.500
tra i 18 e i 19 anni	25.550	1278	3640	30.468
tra i 17 e i 18 anni	21.600	1080	3081	25.761
tra i 16 e i 17 anni	20.350	1018	2889	24.257
inferiori ai 16 anni	16.200	810	2314	19.324

Tabella della retribuzione globale oraria degli Operai dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti a decorrere dal 9 giugno 1960 in provincia di Lecce.

QUALIFICHE	Paga base	Incent. 5%	Contingenza	Totale orario	Dalla 44ª alla 48ª ora 7% sulla paga base
Operaio specializzato:					
superiore ai 20 anni	157,55	7,85	24,10	189,50	11 —
tra i 18 e i 20 anni	153,10	7,65	23,45	184,20	10,70
tra i 16 e i 18 anni	135,55	6,75	20,75	163,05	9,45
Operaio qualificato:					
superiore ai 20 anni	139,25	6,95	21,70	167,90	9,75
tra i 18 e i 20 anni	135,10	6,75	21,05	162,90	9,45
tra i 16 e i 18 anni	118,70	5,90	18,50	143,10	8,30
inferiore ai 16 anni	98,20	4,90	14,00	117,10	6,85
Manovale specializzato:					
superiore ai 20 anni	131,15	6,55	20,50	158,20	9,20
tra i 18 e i 20 anni	122,45	6,10	19,20	147,75	8,55
tra i 16 e i 18 anni	96,60	4,80	15,10	116,50	6,75
inferiore ai 16 anni	76,10	3,80	10,90	90,80	5,30
Manovale comune:					
superiore ai 20 anni	122,10	6,10	19,25	147,45	8,55
tra i 18 e i 20 anni	114,10	5,70	18,00	137,80	7,95
tra i 16 e i 18 anni	90,10	4,50	14,25	108,85	6,30
inferiore ai 16 anni	62,70	3,10	9,85	75,65	4,35

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* — SANTI RAFFAELE, *gerente*

PREZZO L. 350 (1151187) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.